

ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA BANK RAKYAT INDONESIA UNIT PASIR
PENGARAIAN 1)”**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



OLEH :

**NURRAHMI.AS.NST
NIM : 1025140**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN
2014**

LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK RAKYAT
INDONESIA UNIT PASIR PENGARAIAN 1)”**

**Karya Ilmiah ini dibuat Sebagai Salah Satu Syarat Kelulusan
Studi Sarjana (S-1) di Universitas Pasir Pengaraian**

Ditetapkan dan disahkan di Pasir Pengaraian
Pada Tanggal, 20 Agustus 2014

Oleh:

KIKI YASDOMI, S. Kom., M. Kom
Pembimbing II

ARRAFIQR RAHMAN, SE., MM
Pembimbing I

Mengetahui,

SEPRINI, SE., MM
Ketua Program Studi

Surat Pernyataan Sumber Tulisan Artikel Ilmiah

Saya yang menandatangani Surat Pernyataan ini:

Nama : Nurrahmi.As.Nst

NIM : 1025140

- 1) Menyatakan bahwa Artikel Ilmiah yang saya tuliskan benar bersumber dari kegiatan penelitian/perencanaan yang telah dilakukan sendiri oleh penulis bukan oleh pihak lain.
- 2) Naskah ini belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pasir Pengaraian, 20 Agustus 2014

Yang Membuat Pernyataan

Pembimbing I

NURRAHMI.AS.NST
NIM. 1025140

ARRAFIQR RAHMAN, SE., MM
NIDN. 10 18 10 85 02

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen

SEPRINI, SE., MM
NIDN. 10 25 09 78 04

PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK RAKYAT INDONESIA UNIT PASIR PENGARAIAN 1)”

Amy.adaada@yahoo.com

Nurrahmi.As.Nst, Arrafiqur Rahman, Kiki Yasdomi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Setiap perusahaan mencari orang-orang yang ber-IQ tinggi, dengan harapan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas yang akhirnya dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Intelligence Quotient* (IQ) terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Pasir Pengaraian 1. Jumlah populasi 25. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan uji hipotesis menggunakan uji T-tes serta uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Regresi $Y = 34,114 + 0,824 X$. Dari penelitian ini diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,599, hal tersebut berarti bahwa 59,9 % IQ berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Intelligence Quotient* dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Human Resources is a very important element for any company, because the success or failure of a company depends on its human resources. Every company is looking for people who are high IQ, with the hope of getting a qualified work force that can eventually bring the company to a better direction. This study aims to determine the effect of Intelligence Quotient (IQ) on the performance of employees of the Bank Rakyat Indonesia (BRI) Pengaraian Sand Unit 1. Total population of 25 people and the technique of sample census techniques. In this study, the data used are primary data and secondary data analysis technique used is a simple linear regression and hypothesis testing using the T-test test and correlation coefficient and coefficient of determination. Regression $Y=34.114+0.824X$ of this study it can be concluded that based on the statistical test that the variable Intelligence Quotient (IQ) effect on performance. From this study adjusted R^2 values obtained for 0.599, it means that 59.9% of employees affect the performance IQ

Keywords: *Intelligence Quotient and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1 merupakan salah satu Bank yang ada di Pasir Pengaraian yang terletak di Jln.Diponegoro, Simpang Tugu. Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1 senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kinerjanya agar terus mengalami pertumbuhan yang lebih pesat di semua lini usahanya. Perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan penting dilakukan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1 secara keseluruhan adalah kinerja karyawannya. Karyawan yang berkualitas merupakan asset utama perusahaan yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1 adalah salah satu Bank berdiri di Pasir Pengaraian yang memiliki banyak nasabah, mengharuskan memiliki karyawan yang berkualitas dan diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, yaitu melayani beragam kebutuhan nasabah yang kian kompleks dengan memberikan kualitas pelayanan yang cepat dan nyaman.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1, kinerja karyawan berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1, diantaranya :

1. Keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang, hal itu terlihat ketika melayani nasabah memerlukan waktu yang cukup lama
2. Tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan masih kurang dan sering terjadi antrian.

Sehubungan dengan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka kemungkinan dipengaruhi oleh kecerdasan Intelektual (IQ), seperti kemampuan para karyawan menggunakan hitungan, kemampuan mengingat, kemampuan memahami kata-kata yang diucapkan. Berikut ini data jumlah karyawan Bank BRI Pasir Pengaraian 1 :

Tabel 1
Jumlah karyawan Bank BRI Pasir Pengaraian 1

Bidang kerja	Jumlah
Kepala Unit	1 orang
Suervisor Unit	1 orang
Mantri	7 orang
Mantri Teras	2 orang
CS	6 orang
Teller	5 orang
Satpam	2 orang
Cleaning Service	1 orang
Jaga malam	1 orang
Jumlah	26

Sumber : Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1, 2014

Selain itu berdasarkan data realisasi Kinerja Bank BRI Unit Pasir Pengaraian mengindikasikan adanya penurunan kinerja setiap tahunnya.

Tabel 2
Realisasi Kinerja Bank BRI Pasir Pengaraian 1

Tingkat ketercapaian	Tahun		
	2011	2012	2013
Pelayanan	96,30%	97,70%	94,40%
Teller	94,70%	93,20%	90,10%
Customer Service	95,10%	93,60%	93,10%
Umum	98,30%	96,60%	97,10%
Suervisi Kredit	95,50%	96,10%	93,90%
IT	97,90%	96,30%	94,20%

Sumber: Bank BRI Pasir Pengaraian 1

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat adanya penurunan realisasi target kerja Bank BRI Pasir Pengaraian 1 dari tahun 2011-2013. Bank BRI Pasir Pengaraian 1 menargetkan setiap divisinya mencapai target 100% namun pada kenyataannya, setiap divisi belum mencapai target yang ditentukan oleh Bank BRI Pasir Pengaraian 1. Berdasarkan uraian mengenai fenomena

permasalahan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Intelligence Quotient (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1)”**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui kecerdasan Intelektual (IQ) karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1, Untuk mengetahui kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1, Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dalam Abdulloh (2006:15) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dalam Abdulloh, 2006:16) ada enam indikator, yaitu : (1) Kualitas: merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, (2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan, (3) Ketepatan waktu Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan, (4) Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan, (5) Kemandirian Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain, (6) Komitmen Komitmen

berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005:13) yang merumuskan bahwa : “Human performance= ability x motivation
Motivation = attitude x situation
Ability = knowledge x skill

Penilaian Kinerja

menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan penilaian kinerja menurut Atwood/Dimmock dalam Sedarmayanti (2007) yaitu : (1) membantu meningkatkan kinerja (2) menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan (3) menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan (4) menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan (5) menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat (6) memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka (7) memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier (8) menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji (9) mendorong pimpinan untuk berfikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

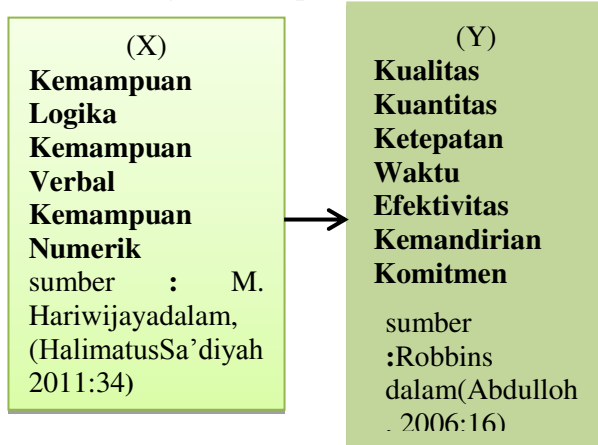
Intelligence Quotient (IQ)

Intelligence Quotient (IQ) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep dan prinsip), kemampuan untuk menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru (Hariwijaya dalam Halimatus Sa'diyah 2011:33).

Indikator *Intelligence Quotient* (IQ) : menurut M. Hariwijaya (dalam, Halimatus Sa'diyah 2011:34) ada 4 indikator kecerdasan intelektual, indikator tersebut adalah :

1. Kecerdasan Verbal yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, sistematis, tepat diksi dan penempatan posisi diri. Kecerdasan ini mengacu pada kemampuan untuk menyusun pikiran dengan jelas dan mampu menggunakannya secara kompeten melalui kata-kata untuk mengungkapkan pikiran-pikiran dalam berbicara, membaca, dan menulis.
2. Kecerdasan Logika, yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan dan kecerdasan logika. Logika atau penalaran sangat penting dalam kehidupan sehari-hari untuk pengambilan keputusan.
3. Kecerdasan Numerik, yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan yang berkaitan dengan angka dan segala implikasinya.
4. Kecerdasan spasial yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan menangkap "ruang" dengan segala implikasinya. Kemampuan ini biasanya dimiliki oleh seniman, fotografer, arsitektur, pemahat dan penemu.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survei. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Unit Pasir Pengaraian 1 yang berjumlah 25 orang. Penentuan pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Jenis Data :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat yang diperoleh berupa informasi penelitian melalui kegiatan wawancara dengan responden penelitian terpilih.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data-data berbentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden penelitian terpilih.

Sumber Data:

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh dari hasil penelitian langsung dari tanggapan responden melalui kuisisioner yang diberikan kepada karyawan mengenai pengaruh *intelligensi* terhadap kinerja serta lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situasi-situasi internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti

Teknik Pengambilan Data:

1. Kuesioner (*angket*)
2. Dokumentasi
3. Wawancara (*interview*)

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Riduwan (2012:97) Validitas adalah suatu

ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesalihan suatu alat ukur.

Cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Riduwan (2012:98) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

- r_{xy} : Koefisien produk momen
- n : Jumlah responden atau sampel
- x : Jumlah jawaban variabel X
- y : Jumlah jawaban variabel Y

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Azwar, dalam Siti Masfufah (2010:64). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi program *software SPSS for windows 18*

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Menggambarkan masing-masing variable secara mandiri tentang *intelligence Quotient* (X) terhadap kinerja (Y)

Analisis Kuantitatif

- (a) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- (b) Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas.

Tabel 3 Hasil uji validitas Intelligence Quotient (IQ)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.655	0.396	Valid
Pernyataan 2	0.570	0.396	Valid
Pernyataan 3	0.612	0.396	Valid
Pernyataan 4	0.800	0.396	Valid
Pernyataan 5	0.640	0.396	Valid
Pernyataan 6	0.651	0.396	Valid
Pernyataan 7	0.624	0.396	Valid
Pernyataan 8	0.618	0.396	Valid
Pernyataan 9	0.801	0.396	Valid

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 4 Hasil uji validitas kinerja karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.582	0.396	Valid
Pernyataan 2	0.750	0.396	Valid
Pernyataan 3	0.770	0.396	Valid
Pernyataan 4	0.771	0.396	Valid
Pernyataan 5	0.653	0.396	Valid
Pernyataan 6	0.671	0.396	Valid
Pernyataan 7	0.542	0.396	Valid
Pernyataan 8	0.528	0.396	Valid
Pernyataan 9	0.814	0.396	Valid
Pernyataan 10	0.623	0.396	Valid
Pernyataan 11	0.625	0.396	Valid
Pernyataan 12	0.748	0.396	Valid
Pernyataan 13	0.687	0.396	Valid
Pernyataan 14	0.719	0.396	Valid
Pernyataan 15	0.704	0.396	Valid

Sumber : Data diolah 2014

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 hasil uji reliabilitas

Variabel	α cronbach	Nilai Alpha	Keterangan
(X)	0,60	0,758	Reliabel
(Y)	0,60	0,761	Reliabel

Sumber : Data diolah 2014

Deskripsi Intelligence Quotient (X)

Hasil distribusi frekuensi kinerja dengan skor rata-rata mean dan TCR, dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian masing-masing nilai rata-ratanya diatas (80%),

Hasil distribusi *Intelligence Quotient* (IQ) karyawan dengan skor rata-rata mean dan TCR, untuk indikator kemampuan verbal yang terdiri dari 3 pertanyaan, masing-masing (89.6%, 88.8%, 89.6%), indikator kemampuan numerik (84%, 80.8%, 84%) dan indikator logika (86.4%, 86.4%, 86.4%), sesuai dengan kriteria jawaban a TCR berkisar 80%-89% berkategori baik, untuk itu indikator kemampuan verbal, kemampuan numerik, kemampuan logika termasuk dalam kategori baik karena nilai semua indikator melebihi kriteria yang ditetapkan. namun dilihat dari hasil TCR nilai indikator kemampuan numerik lebih rendah dibanding indikator yang lain.

Uji Asumsi

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

	Intelligensi Quotient	Kinerja Karyawan
N	25	25
Normal Mean	38.84	66.12
Parameter Std. Deviation ^{s,a,b}	3.859	5.310
Most Absolute	.163	.184
Extreme Positive	.163	.184
Differences Negative	-.105	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z	.817	.918
Asymp. Sig. (2-tailed)	.516	.369

Distribusi variabel *Intelligence Quotient* dan Kinerja karyawan berdistribusi normal karena lebih dari $\alpha = 0,05$.

Uji Homogenitas

Tabel 7 Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.053	6	14	.040

Varibel Kinerja (Y) berdasarkan variabel *Intelligence Quotient* (X) = 0,040 > 0,05, artinya data varibel Kinerja (Y) berdasarkan variabel *Intelligence* (X) mempunyai varian yang sama.

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	34.114	8.967		3.804	.001
X	.824	.230	.599	3.586	.002

a. Dependent Variable : Y

Persamaan linear dari hasil regresi yang didapat adalah :

$$Y = 34,114 + 0,824 X$$

Artinya tanpa ada pengaruh *Intelligence Quotient* nilai skala kinerja sebesar 34,114. setiap peningkatan sebesar 1 satuan *Intelligence Quotient* akan meningkatkan 0,824 satuan kinerja.

Koefisien Korelasi

Tabel 9 Koefisien Korelasi

	X	Y
X Pearson Correlation	1	.599
Sig. (2-tailed)		.002
N	25	25
Y Pearson Correlation	.599	1
Sig. (2-tailed)	.002	
N	25	25

Koefisien korelasi simultan adalah 0,599. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 10 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.599 ^a	.359	.331	4.344

koefisien determinasi adalah sebesar $(0,599)^2 \times 100\% = 59,9\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah sebesar 59,9%.

Uji T-tes

- Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$;($\text{sig} < \alpha = 0,05$) dengan koefesien regresi β bernilai positif.
- Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$;($\text{sig} \geq \alpha = 0,05$) dengan koefesien regresi β bernilai negatif.

Untuk menentukan besar T hitung dapat dilakukan dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,599\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,359}} \\ &= 3,586\end{aligned}$$

Dari hasil analisis maka didapat hasil sebagai berikut :

1. $\text{Sign}.0,599 < \alpha = 0,05$, artinya Ho di tolak dan Ha diterima.
2. $T_{hitung} = 3,586 > T_{tabel}$, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian maka, “*Intelligence Quotient* berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Pasir Pengaraian Secara parsial diterima”.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dan berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan pada 25 responden dapat diketahui bahwa *Intelligence Quotient* (IQ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit 1 Pasir Pengaraian. *Intelligence Quotient* (IQ), merupakan adanya kemampuan menggunakan hitungan dengan mudah, kemampuan mengingat tugas-tugas, kemampuan mengerti hubungan kata-kata dalam percakapan, kemampuan menarik kesimpulan atas suatu hal, kemampuan mengamati setiap kejadian yang dihadapi serta kemampuan memecahkan permasalahan dalam menyelesaikan tugas.

Dari hasil output SPSS versi 18 didapat koefesien korelasi dan koefesien determinasi *Intelligence Quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1. Analisis regresi linear sederhana nilai kinerja $Y = 34,114 + 0,824 X$, volume kinerja yaitu 34,114 dengan koefesien regresi variabel x sebesar 0,824

yang artinya jika mengalami kenaikan 1, maka kinerja (y) akan mengalami peningkatan 0,824. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara IQ dengan kinerja.

$T_{hitung} > T_{tabel}$ syarat hipotesis terpenuhi Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Intelligence Quotient* terhadap kinerja Karyawan Bank BRI Unit 1 Pasir Pengaraian. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Halimatus Sa’diyah (2011:97) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukannya menunjukkan bahwa *Intelligence Quotient* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan T_{hitung} sebesar 0.006 dan $\beta = 0,423$,, dimana $p < 0.05$ (5%) jadi semakin tinggi IQ yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Uji korelasi dan hipotesis menunjukkan bahwa *Intelligence Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan peningkatan untuk 1 satuan *Intelligence Quotient* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,824 satuan dengan hubungan korelasi 59,90 %.

Dari hasil penelitian diketahui *intelligence Quotient* (IQ) Karyawan Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1 termasuk berkategori baik, begitu juga dengan kinerja karyawannya. Namun untuk pengaruh IQ terhadap kinerjanya hanya memberikan kontribusi sebagian kecil saja yaitu sebesar 35,9% sisanya 64.1% merupakan sumbangan dari variabel lain yaitu kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan, yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian. yang berasal pengaruh faktor lain. Ternyata masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BRI Unit 1 Pasir Pengaraian.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang terdapat dalam pembahasan yang telah diuraikan maka dibuat kesimpulan mengenai “Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1.

Dari analisis secara kuantitatif diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- *Intelligence Quotient* (IQ) karyawan pada Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1 berdasarkan hasil TCR sudah berkategori baik. Hal itu terlihat pada skor yang hasilnya rata-rata 80%. Namun pada indikator kemampuan numerik skor rata-rata lebih rendah dibandingkan skor indikator lain.
- Kinerja karyawan karyawan pada Bank BRI Unit Pasir Pengaraian 1 berdasarkan hasil TCR sudah berkategori baik Hal itu terlihat pada skor yang hasilnya rata-rata 80%, dan indikator komitmen rata-rata yang paling tinggi.
- *Intelligence Quotient*(IQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian 1. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis regresi linier sederhana $Y = 34,114 + 0,824 x$ untuk 1 satuan *Intelligence Quotient* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,824 satuan dengan hubungan korelasi 59,90 %. Untuk pengaruh IQ terhadap kinerjanya hanya memberikan kontribusi sebagian kecil saja yaitu sebesar 3,59% sisanya yang berasal pengaruh faktor lain.

Saran

Setelah melakukan penelitian ini, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pihak Bank
 - a. Memberikan informasi kepada pihak manajemen bahwa kinerja karyawan tidak cukup hanya mengandalkan kecerdasan

intelektual tetapi juga harus memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan intelektual ternyata memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kembali masalah seleksi dan penempatan karyawan.
2. Bagi penelitian lanjut
 - a. Disarankan melakukan penelitian pada objek yang berbeda
 - b. Disarankan untuk mempertimbangkan penambahan jumlah variabel yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
 - c. Hendaknya mempertimbangkan untuk penambahan referensi
 3. Keterbatasan Penelitian
 - a. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat.
 - b. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah sangat setuju sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

- Danarjati, Dwi, Prasetia dkk. 2013. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Graha Ilmu
- Jaka, Ja. 2013. *Uji Prasyarat Data*. <http://jajaka-aja.blogspot.com/2013/07/uji-persyaratan-data.html>, diakses 1 Maret 2014
- Lativah, Eva. 2012. *Pengantar Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pedagogja
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Masfufah, Siti. 2010. *Pengaruh kemampuan individu terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi pada pt pg rajawali i unit pg. Krebet baru bululawang Malang)*. jurusan manajemen Fakultas ekonomi Universitas islam negeri Maulana malik ibrahim Malang.
- Nofrianto, Sulung. 2008. *The Golden Teacher*. Jakarta: PT.Lingkar Pena
- Rahman, Arrafiqur. 2013. *Analisis Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*. E-Jurnal Cano Ekonomos. Vol 2, No 2
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sa'diyah, Halimatus. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Cetakan Ke-12. Alfabeta.
- _____ 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Cetakan Ke-16. Alfabeta.
- Sukardi, Ketut, Dewa. 2009. *Analisis Tes Psikologi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Walkito, Bimo. 2005. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.