

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Multiple Intelligence

Teori Multiple intelligences atau kecerdasan majemuk dikemukakan dan dikembangkan oleh Howard Gardner, seorang psikolog perkembangan dan professor pendidikan dari Graduate School of Education, Harvard University, Amerika Serikat. Gardner berhasil mendobrak dominasi teori dan tes IQ yang sejak 1905 banyak digunakan oleh para pakar psikolog di seluruh dunia. Gardner dengan cerdas memberi label “multiple” pada luasnya makna kecerdasan. Semua orang mempunyai lebih dari satu jenis kecerdasan (bahkan semuanya), tetapi kapasitas setiap jenis berbeda pada seseorang, yaitu antara satu orang dengan orang lain. Konsep strategi pembelajaran berbasis multiple intelligences lebih menitikberatkan pada penemuan keunikan yang dimiliki oleh peserta didik, konsep multiple intelligences juga menganggap tidak ada anak yang bodoh, setiap anak cerdas dengan kelebihan masing-masing. Dilain teori multiple intelligences dibagi dalam domain kecerdasan jamak untuk memvisualisasikan hubungan tidak tetap antara berbagai kecerdasan yang dikelompokkan dalam tiga wilayah atau domain yakni: interaktif, analitik, dan introspektif. (Gardner, 2022) menuliskan dalam bukunya yang berjudul Multiple intelligences bahwa terdapat 7 macam jenis kecerdasan, antara lain:

1. Kecerdasan Linguistik

Kecerdasan linguistik adalah jenis kemampuan yang ditunjukkan dalam bentuk bahasa dan lisan. Strategi mengembangkan kecerdasan linguistik-verbal dapat dilakukan oleh guru dengan cara: sumbang pendapat (brainstorming), mendongeng/ bercerita, menulis jurnal, membaca biografi, mewawancarai, membuat laporan buku, berdebat

2. Kecerdasan Logika-matematika

Seperti yang tersirat dalam namanya, kecerdasan ini merupakan kemampuan logika dan matematika, disamping kemampuan ilmu pengetahuan. Strategi pembelajaran yang digunakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kecerdasan ini antara lain: mengajak siswa berfikir kritis, bereksperimen, penyelesaian masalah, membuat (simbol-simbol abstrak, pola-pola, dan kategoris), membuat silogisme.

2. Kecerdasan Ruang

Kecerdasan ruang merupakan kemampuan seseorang membuat model visual dari dunia ruang dan mampu melakukan mengaplikasikan dalam bentuk menggunakan model itu. Pelaut, insinyur, dokter bedah, pemahat dan pelukis adalah pekerjaan yang memanfaatkan kecerdasan ruang, guru dapat menerapkan strategi-strategi dengan cara: membuat potongan-potongan kertas warna-warni, mewarnai gambar, membuat sketsa, membuat visualisasi, pemetaan ide, membuat peta, membuat diagram, membuat karya seni, melukis dan membuat ukiran

3. Kecerdasan Musik

Kecerdasan musik adalah kemampuan kategori keempat yang dikenali dengan kecerdasan memahami tangga nada dan instrumen-instrumen musik. Beberapa

strategi pembelajaran yang dipandang dapat mengembangkan kecerdasan musikal adalah: menciptakan dan menyusun musik, membuat konsep lagu untuk materi pembelajaran.

4. Kecerdasan Gerak-badan

Kecerdasan gerak-badan adalah kemampuan menyelesaikan masalah atau produk menggunakan seluruh kemampuan menggunakan seluruh anggota badan. Strategi pembelajaran yang digunakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kecerdasan kinestetik ini antara lain: studi lapangan (field trip), bermain peran, berpantomim, menggunakan bahasa tubuh demonstrasi, menggunakan anggota tubuh untuk melakukan sesuatu.

5. Kecerdasan Antar-pribadi

Kecerdasan antar-pribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, dan bagaimana bekerjasama dengan orang lain. Wirausahawan yang sukses, politisi, guru, petugas klinik, dan pemimpin agama semuanya kemungkinan adalah orang-orang dengan kecerdasan antar-pribadi yang tinggi. Untuk dapat mengembangkan dan mengontruksikan kecerdasan interpersonal yang dimiliki peserta didik, berbagai aktivitas pembelajaran yang sesuai adalah sebagai berikut: dengan cara jigsaw, mengajar teman sebaya, bekerja tim, diskusi kelompok, membuat dan melakukan wawancara

6. Kecerdasan Intra-pribadi

Kecerdasan intra-pribadi merupakan kemampuan yang berkaitan, tetapi membentuk ke dalam, itu merupakan kemampuan membentuk pribadi yang akurat, dapat mengangkat percaya diri dan mampu menggunakan itu untuk beroperasi secara efektif dalam hidup. Aktivitas pembelajaran yang dianggap dapat mngembangkan kecerdasan intrapersonal peserta didik antara lain: melakukan tugas mandiri, melakukan relfeksi, mengungkapkan perasaan, membuat identitas diri, dan membuat autobiografi sederhana

2.2 Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu emovere yang artinya bergerak meenjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencangkup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Erdiyanti 2018 dalam Goleman 2013:45).

Kecerdasan emosional memiliki pengertian sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam menganali kepribadian diri dan orang disekitarnya, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dalam dir maupun berhubungan dengan orang lain, mempunyai rasa empati kepada sesama, dan membuat komunikasi kepada orang lain (Erdiyanti 2018 dalam Subiantoro, 2015). Kecerdasan Emosional juga merupakan salah satu poin terpenting dalam membangun kesuksesan suatu kinerja yang baik (Filatrovi 2018 dalam Chang Et Al, 2014). Kecerdasan emosional juga disebutkan bahwa sebuah jenis kecerdasan dalam memahami, mengenali, dan merasakan, mengelola, dan memimpin prasaan dalm diri dan orang yang disekitar serta melakukan penerapan dalam kehidupan pribadi dan sosial (Syaiful 2020 dalam Subiantoro, 2015).

Didalam teori *multiple Intelligence* yang dikemukakan oleh Howard Gardner (2022), kecerdasan emosional termasuk kecerdasan diri atau *Intrapersonal Intelligence* yang dimana seorang individu dapat menyadari dan mengendalikan emosi, perasaan, dan motivasi diri. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga kecerdasan emosional diakui menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Dalam kecerdasan emosional dibagi menjadi dua wilayah yaitu kompetensi pribadi (*Personal Competence*) dan empati (Filatrovi 2018).

Kompetensi pribadi adalah kemampuan individu yang mencakup kesadaran diri (*Self Awareness*), Kemampuan mengatur diri sendiri (*Self regulation/self management*), dan kesadaran sosial (*Sosial Awareness*). Sedangkan empati adalah kesadaran untuk memberikan perhatian, kebutuhan atau kepedulian pada orang lain dan memelihara hubungan sosial (*Relationship Management*). Kecerdasan Emosional Mendayagunakan kesadaran diri, kemampuan mengatur diri sendiri dan kesadaran sosial yang berfungsi untuk merasakan emosi dengan benar dan tepat, mengakses dan mengelola emosi, membantu pikiran, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi, dan merefleksikan emosi sehingga dapat mengatur emosi dan pertumbuhan intelektual.

Jadi dalam penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan dalam mengendalikan emosi dalam diri dan berhubungan dengan orang lain dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dan bersikap empati dengan sosial disekitarnya.

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional.

Dalam kecerdasan emosional, terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga (Syaiful Ulum 2020 dalam Goleman 2013:67). Berikut dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu

a. Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan tempat dimana seseorang mempelajari emosi untuk pertama kalinya. Kecerdasan emosional dipelajari pertama kali pada saat masih bayi melalui ekspresi. Setelah melewati masa bayi, selanjutnya peristiwa emosional terjadi pada masa kanak-kanak dan akan melekat secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang diajarkan dalam lingkungan keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak di kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga

Selain lingkungan keluarga, kecerdasan emosional juga dapat dipengaruhi melalui lingkungan masyarakat dan pendidikan di sekolah. Dengan pembelajaran, seseorang akan mengerti dan memahami emosi-emosi yang ditunjukkan dalam suatu aktivitas seseorang baik bagi dirinya maupun orang lain

2. Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat Indikator emosional menurut Erdiyanti 2018 dalam Wirawan (2013:5) adalah sebagai berikut :

- a. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri
- b. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.

- c. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain
- d. Ruang gerak

2.3 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan semua isi dari jiwa suatu pekerjaan. Dengan pengetahuan juga dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Informasi-informasi yang diperoleh merupakan bagian penting dari pembangunan terbuka (Tedi 2020) dan pengetahuan juga dikembangkan melalui sentuhan terutama di mata dan telinga (Tedi 2020 dalam Notoadjmojo 2017). Suatu Pengetahuan tidak dapat dimiliki secara instan namun melewati berbagai proses-proses mendapatkan sebuah informasi baik secara langsung maupun melewati media. Didalam pengetahuan juga dalam teori Multiple Intelegence termasuk kedalam logical-mathematical yang dimana kecerdasan ini bergantung terhadap pengetahuan yang didapat Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dapat dikategorikan sebagai dua jenis pengetahuan yang berbeda diantaranya : pengetahuan yang didasari oleh sumber-sumber terpercaya dan pengetahuan tidak didasari melainkan secara langsung.

Dalam Kekuatan penilaian dan pandangan akan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi dalam penyampaian suatu informasi dari individu. Dan juga pengetahuan dapat menjadi suatu bahaya jika individu tersebut melakukan kesalahan dalam penyampaian informasi. Maka dari itu seorang pegawai haruslah lebih bijak dalam memperoleh suatu informasi dan penyampaian ke orang lain. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan merupakan suatu kegiatan pengumpulan sebuah informasi baik dari sumber terpercaya maupun berdasarkan observasi secara langsung

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Variabel yang mempengaruhi sebuah pengetahuan/informasi menurut (Tedi 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan. Dengan pendidikan seorang individu mudah mendapatkan informasi karena telah mempelajari dan mendapat informasi dari temoat pendidikannya. Pendidikan juga mempengaruhi gaya hidup seseorang, terutama pola pikirnya, dan telah membuatnya lebih rentan terhadap perubahan.
- b. Usia.semakin dewasa seorang individu, tingkat perkembangan dan kekuatan dalam berpikir. Seseorang yang lebih berkembang dipercaya dibanding orang yang belum dewasa
- c. Lingkungan. Kondisi yang ada pada suatu wilayah tertentu dapat mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok.
- d. Sosial Budaya.kerangka sosial-sosial budaya di ruang lingkup masyarakat juga dapat mempengaruhi perspektif dalam mendapatkan sebuah data

2. Indikator pengetahuan

Adapun indikator dari pengetahuan kerja menurut Amirullah dalamIswara 2021 adalah :

- a. Tingkat Pendidikan Formal mngcangkup : Pendidikan yang diperoleh

- secara teratur, sistematis, bertingkar, atau berjenjang
- b. Tingkat pendidikan non formal mencakup : Materi pelatihan, kursus, pelatihan, dll
 - c. Minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dinyatakan bahwa pengalaman didasarkan pada perwakilan yang menyelesaikan kewajiban dari pekerjaan sebelumnya (Tedi 2020 dalam Wariati 2015). Pengalaman kerja adalah hal yang dipertimbangkan seseorang ketika memberikan suatu pekerjaan kepada orang lain dengan berdasarkan keterampilan atau informasi yang diperoleh orang tersebut dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Irnawati dalam Trijoko 2014:82). Didalam pengalaman kerja juga termasuk kedalam Logical-mathematical dimana pengalaman kerja akan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Pengalaman kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan menjadikan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta merupakan gabungan antara kekuatan dan kelemahan didalam melaksanakan kerja (Irnawati 2019 dalam Mangkupwaira, 2009:223)

Pengalaman dan kemampuan seseorang akan menjadi tolak ukur yang digunakan oleh sebuah perusahaan dalam menilai suatu individu baik individu tersebut melamar pekerjaa di perusahaan tersebut maupun individu yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Pada umumnya perusahaan akan lebih mengapresiasi atau memilih seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai bidang yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan dipandang oleh perusahaan sebagai orang yang paham dan dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan baik. Pengalaman kerja tidak secara langsung didapat dengan mudah melainkan melalui proses dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi diruang lingkup pekerjaan

Disisi lain, seseorang yang kurang memiliki pengalaman kerja dinilai memiliki kinerja karyawan yang buruk dan akan sangat berpengaruh buruk juga kepada perusahaan tersebut. Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Irawati dalam Gibson (2011:523), berpendapat bahwa orang yang memiliki pengalaman akan selalu lebih pandai menyikapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dibanding orang yang kurang berpengalaman. Namun dalam mengatasi hal tersebut, dapat dilakukan dengan cara pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang kurang mencukupi dapat didampingi oleh orang yang sudah memiliki pengalaman yang mumpuni. Sesuai penjelasan diatas, seorang karyawan jika ingin dipandang kinerjanya baik oleh perusahaan maka membutuhkan pengalaman kerja yang mumpuni

1. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Tedi 2019 dalam Basari (2016:34) mencantumkan variabel-variabel pengalaman kerja sebagai berikut :

- a. Yayasan pribadi, termasuk intruksi, kursus, persiapan, pekerjaan sebelum menunjukkan apa yang telah mereka lakukan mereka menunjukkan bahwa orang lain telah melakukannya.

- b. kemampuan dan minat diukur dengan bakat dan kekuatan inilah mengapa penting untuk mempertimbangkan keduanya saat menentukan pptensi seseorang
- c. memahami tanggung jawab dan wewenang seseorang membantu orang mengantisipasi keputusan mereka dengan lebih baik
- d. karena kemampuan dan kapasitas khusus yang sangat manipulatif dan berwawasan sehingga memiliki kemampuan untuk mempelajari keterampilan penilaian dan pemeriksaan dengan cepat dan mudah untuk mensurvei kapsitas di bagian pekerjaan khusus

2. Indikator pengalaman kerja

Dalam pengalaman kerja, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dan menjadi tolak ukur seberapa mapu individu tersebut dalam menyelesaikan tugasnya (Irnawati 2022) adalah sebagai berikut :

- a. Jangka waktu/waktu kerja
Seseorang dapat memahami berapa lama suatu tugas harus dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Jika seseorang telah menghabiskan sebagian besar waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan tersebut diharapkan pekerjaan yang diselesaikan menghasilkan kualitas yang terbaik
- b. Informasi dan kemampuan yang dimiliki
Informasi adalah segala sesuatu yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti metode;standar;strategi, ataupun ide. Informasi jga mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami dan menggunakan data dalam pekerjaannya.
- c. Dominasi pekerjaan dan perlengkapan
Dalam suatu pekerjaan, seorang pekerja dikatakan memiliki pengalaman yang mumpuni dilihat dari seberapa besar dominasi individu tersebut dalam proses terlaksananya bagian spesifik atau khusus berdasarkan peralatan atau metode kerja.

2.5 Kinerja karyawan

Kinerja mempunyai pengertian yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (Prawirasentono). Dalam ruang lingkup sebuah perusahaan, kinerja karyawan selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan kesuksesan individu maupun kelompok. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari sebuah kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Nazrina S 2022)

Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Nazrina 2022). Kinerja diartikan sebagai segala kecakapan yang berpengaruh pada hasil kerja di dalam suatu wewenang jabatan dan tanggung jawab kerja yang dapat dipertanggungjawabkan pada suatu perusahaan. Jadi dalam sebuah perusahaan, karyawan dikatakan sukses jika memiliki kinerja yang baik dimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan, ada banyak hal yang mempengaruhi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nazrina 2022 dalam Widodo 2016:79), antara lain:

- a. Kualitas dan Kapasitas perwakilan khususnya status, metalitas, inspirasi kerja, sikap kerja keras, dan persiapan terkait sekolah perwakilan adalah kualitas penting yang dipertimbangkan ketika memilih perwakilan.
- b. Kantor pendukung, secara khusus berkaitan tempat kerja (kesejahteraan kerja, kesejahteraan terkait kata, jabatan pencipta) dan bantuan pemerintah mengenai gaji dan pensiun adalah beberapa topik yang melibatkan pemerintah federal.
- c. Super office, khususnya peran modern eksekutif dalam pemerintahan serta bagaimana pemerintahan dijalankan menjadi fokus utama dalam periode waktu ini.

2. Indikator Kinerja karyawan

Terukur adalah ukuran yang dapat dinilai dalam kualitas nyata seperti kualitas tidak terwujud tidak seperti waktu (Nazrina 2022). Dinyatakan bahwa indikator kinerja karyawan yang terukur adalah ukuran yang berwujud yang tidak dapat ditetapkan oleh instrumen atau standar. Hal ini sering digunakan untuk menilai kinerja Seseorang, dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kemampuan Konseptual
- b. Kemampuan hubungan interpersonal
- c. Kemampuan Teknis

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan didalam menggunakan sebagai refrensi didalam melakukan penelitian. Didalam penelitian terdahulu haruslah mempunyai kesamaan variabel entah kinerj karyawan, servant leadership ataupun komitmen kerja. berikut adalah landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi juga jurnal penelitian terdahulu.

1. Irnawati, (2022)

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Irnawati pada tahun 2022 mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan pengalaman kerja pada PT. Linus Trans Indonesia”. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Tedi, (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Tedi pada tahun 2020 dengan judul “ Pengaruh Pengetahuan dan pengalaman kerja di cv ria busana. Menggunakan analisis regresi linear berganda dimana memperoleh hasil data yaitu variabel pengaruh dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan meningkatkan kinerja karyawan

3. Syaiful ulum, (2021)

Didalam peneliti yang dilakukan oleh Syaiful Ulum pada tahun 2021 dimana mengambil judul “pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Shipyard Marine Gresik dimana menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda. Hasil dari pengujian data yaitu bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Shipyard Marine Gresik. Adapun ringkasan penelitian terdahulu tersaji pada Tabel berikut

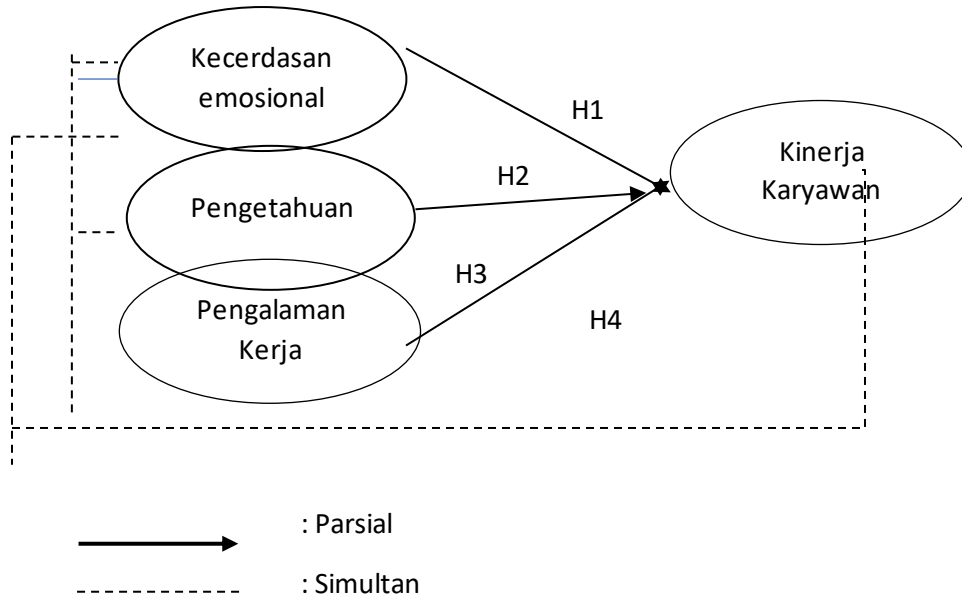
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Erdiyanti dan Syawal (2018) pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kendari	1. Kecerdasan emosional 2. Komitmen organisasi 3. Kinerja guru	Analisis Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kendari
2	Filatrovi, Yuniawan dan Kristanto, (2018) pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan pelayan (servant leadership), dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Semarang	1. Kecerdasan emosional 2. Kepemimpinan pelayan 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja Dosen	SEM	Kecerdasan emosional tidak mampu memberikan pengaruh kepada kinerja
3	Tedi, (2020) pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ria Busana	1. Pengetahuan 2. Pengalaman kerja 3. Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dan meningkatkan kinerja karyawan
4	Syaiful Ulum, (2019), pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Marina Shipyard Gresik	1. Kecerdasan emosional 2. Gaya kepemimpinan 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Irnowati, (2022) pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Linus Trans Indonesia	1. Budaya organisasi 2. Pengalaman kerja 3. Pengetahuan 4. Kinerja karyawan	Analisis linear berganda	Pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah penulis, 2023

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah rancangan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Inilah bagaimana masalah atau variabel dihubungkan untuk mengembangkan paradigma penelitian. Setiap paradigma penelitian harus dipikirkan dengan kerangka berpikir (Sugiyono 2018). Penelitian ini menganalisis dan membahas kerangka teori, yang dapat dimodelkan dalam model penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis

Sumber : Data diolah Penulis, 2023

2.8 Hipotesis

Sebuah Hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian. Masalahnya harus dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2015:64). Peneliti harus memberikan hipotesis yang terlihat sebagai berikut :

1. H1 : kecerdasan emosional (x1) berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap kinerja karyawan (y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
2. H2 : Pengetahuan (x2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
3. H3 : Pengalaman Kerja (x2) berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap kinerja karyawan (y) PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
4. H4 : Kecerdasan emosional (x1), pengetahuan (x2), dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (y) PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);

