

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN SOFT SKILL
TERHADAP REKRUTMEN AGENT PT. SEQUIS LIFE
CABANG MMTc MEDAN**

Michael Tek Kaslim Putra

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Keywords:

Intellectual Intelligence,
Soft Skills,
Recruitment.

ABSTRACT

Intellectual Intelligence is able to work to measure speed, measure new things, store and recall objective information and play an active role in calculating numbers and so on. Soft Skills are abilities beyond technical and academic abilities, which prioritize intrapersonal and interpersonal abilities. Recruitment is a process that begins with the desire to fill available job vacancies until the applicant submits his or her application file. This research uses multiple linear regression analysis methods to determine the relationship of each independent variable to the dependent variable. Samples were taken using a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. The research scale used is a Likert scale. The results of the partial hypothesis test show that partially, each variable of intellectual intelligence and soft skills has a significant effect on work conflict at PT. Sequis Life Medan. The results of simultaneous hypothesis testing show that simultaneously, soft skills have a significant effect on agent recruitment at PT. Sequis Life Medan.

ABSTRAK

Kecerdasan Intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. Soft Skill sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. Rekrutmen merupakan proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sampai pada pelamar memasukkan berkas lamarannya. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Skala penelitian yang digunakan adalah skala Likert. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel kecerdasan intelektual dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja pada PT. Sequis Life Medan. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa secara simultan, soft skill berpengaruh signifikan terhadap rekrutmen agent pada PT. Sequis Life Medan..

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Joceline Giovanna
STIE Professional Manajemen College Indonesia

PENDAHULUAN

Kecerdasan yang dimiliki manusia merupakan salah satu anugerah dan berkat besar dari Sang Pencipta untuk menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya, yang dimana dapat dimanfaatkan untuk kepentingan, keperluan serta pengembangan terhadap kehidupan manusia. Dengan kecerdasan yang dimiliki, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya agar semakin kompleks melalui proses berpikir dan belajar secara terus menerus, sehingga banyak hal yang belum pernah didapatkan oleh manusia bisa dicapai melalui proses ini.

Bentuk kecerdasan manusia itu banyak dan tak terbatas, namun dapat di hubungkan kepada tiga kecerdasan IQ (*Intelligence Quotient*), EQ (*Emotional Quotient*), SQ (*Spiritual Quotient*). Ketiga kemampuan tersebut sangat membantu individu dalam meningkatkan kualitas diri, mengabaikan salah satu kemampuan tersebut dapat menyebabkan individu di lilit masalah secara pribadi maupun sosial. Selama ini masyarakat mempercayai bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, maka orang tersebut memiliki peluang untuk meraih kesuksesan yang lebih besar di banding orang lain. Pada kenyataannya, seseorang yang memiliki IQ tinggi tidak selalu menjamin mereka sukses, hal ini bisa disebabkan oleh ketidak-seimbangan antara IQ, EQ dan SQ nya. Oleh sebab itu Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritualnya harus di kembangkan juga seiring dengan Kecerdasan Intelektualnya. Setiap kecerdasan ini memiliki wilayahnya sendiri-sendiri di otak. Kecerdasan inilah yang sudah ada sejak manusia di lahirkan, tetapi yang mewarnai selanjutnya adalah keluarga dan lingkungannya.

Dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman sudah seharusnya manusia mampu berkarya dengan kecerdasan yang dimiliki. Dengan demikian manusia dapat mempertahankan kelangsungan dan peradaban hidupnya. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga sangat menunjang manusia untuk tidak berhenti meningkatkan kecerdasan intelektualnya. Sebagai contoh nyatanya adalah dimana siswa-siswi dari jenjang TK-SD-SMP hingga SMA serta mahasiswa yang melaksanakannya kegiatan belajar dari rumah dengan tujuan tetap mendapatkan ilmu pengetahuan, sehingga kecerdasan intelektual mereka tetap terasah meski sempat terhalang karena munculnya wabah *Covid-19* pada bulan maret tahun 2020 yang lalu, belajar dari rumah merupakan bukti nyata bahwa kecerdasan manusia akan terus memunculkan inovasi baru supaya kegiatan belajar antara siswa dan guru dapat terlaksanakan dengan baik.

Penerapan kecerdasan intelektual terhadap rekrutmen oleh rekruter atau *HRD* dalam suatu perusahaan adalah salah satunya, mengidentifikasi kemampuan kandidat memecahkan masalah atau menghasilkan kualitas kerja yang baik ketika menghadapi suatu peraturan dan kondisi yang berbeda-beda. Seseorang dengan kecerdasan intelektual akan terus beradaptasi dalam situasi yang nyata, hal ini akan sangat membantu mereka dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kecerdasaan intelektual juga sering menjadi tolak ukur dalam syarat memasuki dunia kerja, biasanya calon karyawan akan melalui test IQ untuk melihat apakah seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak. Pihak perusahaan pasti memiliki kualifikasi tersendiri bagi calon karyawannya, hal ini juga berupaya untuk mempertahankan mutu dari para calon karyawan yang akan berkerja diperusahaan.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perlu diketahui dunia kerja

tidak hanya memilih calon pekerja yang cakap dalam kemampuan akademik saja (kecerdasan intelektual). Tetapi juga sangat memperhatikan nilai-nilai karakter dan kecakapan yang dimiliki oleh kandidat, seperti nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, rasa percaya diri, etika, kerjasama, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan (*soft skills*). Memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi tidak disertai dengan *soft skills* yang baik, membuat sumber daya manusia yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Mempertimbangkan persaingan pasar yang semakin ketat, tentunya perusahaan-perusahaan pun berusaha untuk dapat bersaing dengan sehat. Seperti dengan meningkatkan kualitas produk dan kinerja pelayanan konsumen.

Soft Skill juga akan sangat berpengaruh pada rekrutmen, hal ini dapat dilihat dari standard perusahaan-perusahaan yang semakin tinggi. Perusahaan dengan target dan tujuan yang jelas tentu akan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi. Salah satu pendorong meningkatnya kualitas sumber daya manusia paling dini adalah Pendidikan. Untuk memenuhi permintaan dunia kerja tentang sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan merupakan landasan utama untuk mempersiapkan anak didik menjelang usia produktif. Pendidikan harus dapat menjawab tantangan tersebut dengan menghasilkan lulusan yang profesional dan siap pakai di dunia kerja.

Permasalahan kecerdasan intelektual yang sering terjadi terhadap rekrutmen calon agen di perusahaan PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN yaitu kebanyakan agen yang sudah bergabung di perusahaan, gagal dalam memahami produk yang dijual oleh perusahaan. Biasanya terjadi karena para *agent* yang baru bergabung di perusahaan mengalami kesulitan ketika proses pembelajaran yang akibatnya membias pada gagalnya mencapai Target Penjualan, meski dari awal pihak manajemen perusahaan sudah membekali para agen dengan pengetahuan mengenai produk melalui Seminar dan Sesi Pelatihan. Namun, tak dapat dipungkiri bahwa masih ada saja beberapa agen yang kurang mampu menyerap pengetahuan akan produk yang dijual oleh PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN dan hal ini pun pastinya berhubungan dengan kecerdasan intelektual yang berbeda-beda dari *agent-agent* PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN.

Setelah gagalnya mengenal spesifikasi produk yang dijual oleh perusahaan, tentunya berpengaruh pada kinerja *agent-agent* ini. Seperti kesulitan memberikan penjelasan tentang produk yang ingin PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN tawarkan kepada calon nasabah, lalu gagal mencapai target penjualan bulanan maupun tahunan yang kemudian menyebabkan tidak dapat klaim bonus yang ditawarkan oleh perusahaan. Untuk membantu pihak manajemen dan pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah ini. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih ketika melakukan rekrutmen agen baru, seperti diakannya test kecerdasan intelektual sehingga pihak manajemen dapat membandingkannya dengan agen-agen yang sudah pernah direkrut oleh PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN sebelumnya. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan Standard calon agen yang akan bergabung di PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN, sehingga pihak manajemen pun dapat terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perusahaan. Agen dengan Kecerdasan Intelektual yang tinggi akan sangat berpotensi memaksimalkan efektivitas dan produktivitas yang berdampak pada kelajuan perusahaan dimasa depan.

Permasalahan *soft skill* terhadap rekrutmen calon agen PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN yang sering terjadi, adalah ketika sesudah bergabung menjadi agen di PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN. Beberapa *agent* sering *miss* komunikasi atau kurang

pandai dalam menjelaskan manfaat dan kegunaan produk yang ingin ditawarkan kepada calon nasabah, hal itu disebabkan karena kurang kemampuan komunikasi (*skill communicatin*) dan terbatasnya kosa kata yang dikuasai oleh *agent*.

Permasalahan lainnya juga terjadi karena beberapa agen enggan melakukan kerjasama, hal ini disebabkan karena kurangnya rasa ingin tahu dan masa bodoh dengan orang-orang disekitar mereka. Padahal bila para agen bergabung membentuk tim, itu akan sangat mempermudah mereka untuk menyusun strategi dan menguntungkan mereka untuk dapat mencapai target secara bersamaan.

Selain kemampuan komunikasi dan kerja sama. Masih ada beberapa *soft skill* lainnya seperti kepemimpinan, manajemen waktu, penyelesaian masalah yang juga sangat berpengaruh pada hasil kinerja agen PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN. Sehingga dengan memperhatikan *soft skill* saat melakukan rekrutmen kandidat PT. SEQUIS LIFE CABANG MMTc MEDAN akan meminimalisir terjadinya masalah-masalah seperti yang sudah dijelaskan diatas. Tak hanya itu, *soft skill* seperti *public speaking* dan kreatifitas akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah ataupun calon nasabah terhadap perusahaan, dikarenakan adanya kemampuan kreatif agen dalam mengolah kata sehingga membuat nasabah mudah mengerti dan tertarik.

Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan *soft skill* yang dimiliki oleh kandidat karena kedepannya akan menjadi penentu arah berkembangnya perusahaan. Bila *agent* membangun komunikasi yang baik dengan nasabah, maka nasabah juga akan memberikan kesan positif pada agen dan perusahaan. Namun sebaliknya, bila agen membangun komunikasi yang tidak jelas dan memaksa nasabah untuk membeli produknya, tentu nasabah akan menandai agen, pelayanan, produk bahkan perusahaan tersebut dengan pandangan negatif. Nama baik perusahaan bisa saja menjadi taruhan bila terdapat agen yang bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka sebab itu, pihak manajemen harus lebih mempertimbangkan kandidat yang akan bergabung di perusahaan, untuk memastikan perusahaan dapat berkembang lebih baik ke arah yang lebih positif lagi melalui

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Nur Rochmah, 2016 (Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab Dan Ilmu Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta) yang memiliki judul Pengaruh *Soft Skill* Staf Perpustakaan Terhadap Pelayanan Prima Di Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Dengan metode penelitian wawancara dan kuisisioner yang mendapatkan hasil ada pengaruh positif antara *Soft Skill* staf perpuastakaan terhadap pelayanan prima di Perpustakaan FISIPOL UGM Yogyakarta. Wahyuni, Tahun 2016, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang memiliki judul *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan metode penelitian Wawancara dan Kuisisioner yang mendapatkan hasil *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Saudara Hardiat, mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang memiliki judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta (2016) dengan teknik analisis data metode survey dengan menyebarkan kuesioner mendapatkan hasil Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kecerdasan

intelektual terhadap kinerja. Menyadari pentingnya kecerdasan intelektual dan juga *Soft Skill* dalam dunia kerja sehingga berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik menuangkannya dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Soft Skill terhadap Rekrutment Agen PT. Sequis Life Cabang MMTC Medan”**.

METODE PENELITIAN

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. SEQUIS LIFE Cabang MMTC di jalan William Iskandar, Komplek MMTC, Medan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal bulan september 2021 sampai dengan juni 2022. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen pada PT. SEQUIS LIFE Cabang MMTC adalah sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono (2018:124) ”Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, yang berarti seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah: sebanyak 65 orang pelanggan PT. Sinar Rezekimas Makmur. Pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara, kuesioner (Angket) dan wawancara dan penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang diperoleh dari hasil pengolahan data jawaban kuesioner melalui program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*).

Jenis sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Cara pengumpulan datanya adalah dengan membuat daftar pertanyaan berupa kuesioner yang ditunjukkan kepada karyawan yang akan dijadikan sampel. Informasi; Sangat Setuju (SA) dengan skor 5, Setuju (A) dengan bobot 4, Tidak Setuju (D) dengan bobot 3, Tidak Setuju (DS) dengan bobot 2, Sangat Tidak Setuju (SD) dengan bobot 1. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan uji R2 dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini hipotesis yang kemukakan adalah sebagai berikut:

- H1: Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap *rekrutmen* agent PT. Sequis Life Cabang Mmtc Medan
- H0: Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *rekrutmen* agent PT. Sequis Life Cabang Mmtc Medan
- H2: *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap *rekrutmen* agent PT. Sequis Life Cabang Mmtc Medan
- H0 : *Soft Skill* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *rekrutmen* agent PT. Sequis Life Cabang Mmtc Medan
- H3: Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap *rekrutmen* agent PT. Sequis Life Cabang Mmtc Medan
- H0: Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *rekrutmen* agent PT. Sequis Life Cabang Mmtc Medan

Variabel penelitian adalah Kecerdasan Intelektual (X_1), *Soft Skill* (X_2) dan Rekrutmen (Y) Definisi masing-masing variabel di atas dan indikator atau karakteristik variabel terkait yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel responden adalah konsumen pada PT. Sequis Life Medan. Karakteristik responden terbagi dalam tiga karakteristik yaitu karakteristik berdasarkan usia responden, karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden dan karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
18 - 29 Tahun	20 Orang	40,00%
30 - 50 Tahun	30 Orang	60,00%
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden dalam penelitian yang berusia 18 - 29 tahun adalah sebanyak 20 orang (40,00%), responden yang berusia 30 sampai 50 tahun sebanyak 30 orang (60,00%). Mayoritas responden dalam penelitian berusia 30-50 tahun.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok yaitu pria dan wanita. Hasil analisis data berdasarkan responden dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	26 Orang	52,00%
Wanita	24 Orang	48,00%
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden, responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 26 orang (52,00%) sedangkan yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 24 orang (48,00%). Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin pria.

Berdasarkan lama menjadi konsumen, terdiri atas 4 kelompok yaitu < 1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun dan > 5 tahun. Hasil analisis data berdasarkan responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama menjadi Agent

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	4 Orang	8,00%
1 – 3 tahun	26 Orang	52,00%
3 – 5 tahun	12 Orang	24,00%

> 5 tahun	8 Orang	16,00%
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden bahwa responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 5 orang (12,50%), responden yang lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 16 orang (40,00%), responden yang lama bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 12 orang (30,00%) dan responden yang lama bekerja > 5 tahun sebanyak 7 orang (17,50%). Mayoritas dalam responden ini adalah yang lama bekerja 1 – 3 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden, terdiri atas 3 kelompok yaitu SMA, D3, dan S1. Hasil analisis data berdasarkan responden dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	29 Orang	58,00%
D3	10 Orang	20,00%
S1	11 Orang	22,00%
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden bahwa responden yang mempunyai pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 29 orang (58,00%), responden yang mempunyai pendidikan terakhirnya D3 berjumlah 10 orang (20,00%), responden yang mempunyai pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 11 orang (22,00). Mayoritas dalam responden ini adalah yang berpendidikan SMA.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5. berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardi zed Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89990679
Most	Extreme Absolute	,091
Differences	Positive	,091

	Negative	-,061
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil
(Data Diolah)

Penelitian Juni 2022

Tabel 4.12. terlihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan 0,200 lebih besar 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Hasil Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,150	1,722		7,057	,000
	Kecerdasan Intelektual	,076	,148	,087	,514	,644
	Soft Skill	,298	,127	,399	2,344	,018

a. Dependent Variable: rekrutmen

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

$$Y = 12,150 + 0,076 X_1 + 0,298 X_2 + e$$

Makna dari persamaan analisis regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta 12,150, artinya apabila kecerdasan intelektual dan *soft skill* bernilai 0, maka rekrutmen bernilai 12,150.
2. Koefisien regresi kecerdasan intelektual sebesar 0,076 dan bernilai positif hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kecerdasan intelektual 1 satuan akan meningkatkan rekrutmen sebesar 0,076 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi *soft skill* sebesar 0,298 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan *soft skill* 1 satuan akan meningkatkan *soft skill* sebesar 0,298 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14. di bawah ini :

Tabel 7. Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,178	1,949

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Kecerdasan Intelektual

Sumber: Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,212 berarti kecerdasan intelektual dan *soft skill* mampu menjelaskan rekrutmen sebesar 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kecerdasan emosional, *hard skill*, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 8. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,986	2	23,993	6,318	,004 ^b
	Residual	178,494	47	3,798		
	Total	226,480	49			

a. Dependent Variable: rekrutmen

b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Kecerdasan Intelektual

Sumber : Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 8. dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,318 > 3,20$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan *soft skill* berpengaruh terhadap rekrutmen agent pada PT. Sequis Life dan pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan (α) adalah 5%. Dengan melihat probabilitasnya yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,004 < sig$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut berpengaruh signifikan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 9. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,150	1,722		7,057	,000
	Kecerdasan Intelektual	,076	,148	,087	,514	,610
	Soft Skill	,298	,127	,399	2,344	,023

a. Dependent Variable: rekrutmen

Sumber: Hasil Penelitian Juni 2022 (Data Diolah)

Tabel 9. menunjukkan nilai t_{tabel} untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df=n-k = 50-3=47$ adalah sebesar 2.011. Hasil dari uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial untuk variabel kecerdasan intelektual diperoleh nilai t_{hitung} (0,514) lebih kecil dari t_{tabel} (2,011) dengan nilai signifikan sebesar 0,610, maka kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap rekrutmen agent PT. Sequis Life.
2. Hasil uji t secara parsial untuk variabel *soft skill* diperoleh nilai t_{hitung} (2,344) lebih besar dari t_{tabel} (2,011) dengan nilai signifikan sebesar 0,023, maka *soft skill* berpengaruh terhadap rekrutmen agent PT. Sequis Life.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Rekrutmen Agent PT. Sequis Life Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh terhadap rekrutmen agent. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji parsial yang memperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,514 < 2,011$. Selain itu dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel kecerdasan intelektual $0,610 > 0,05$ sehingga terbukti secara parsial kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap rekrutmen agent di PT. Sequis Life (H_1 ditolak).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Rini (2018:73) yang menyatakan kecerdasan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Rekrutmen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Termina (2019:10), “Kecerdasan intelektual menjadi dasar yang kuat bagi rekruter dalam mendapatkan pekerjaan atau bekerja di suatu perusahaan ” Berdasarkan distribusi jawaban responden pada perusahaan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap rekrutmen.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Rekrutmen Agent PT. Sequis Life Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap rekrutmen agent. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji parsial yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,344 > 2,011$. Selain itu dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel *Soft Skill* $0,023 < 0,05$ sehingga terbukti secara parsial *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap rekrutmen agent pada PT. Sequis Life (H_2 diterima). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ayunda (2018) yang menyatakan *Soft Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap rekrutmen pada perusahaan asuransi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Aribowo (2020:26) yang menyatakan bahwa “*Soft Skill* sangat dibutuhkan dalam meningkatkan rekrutmen agent untuk menghasilkan agent-agent yang berkualitas dan.”Berdasarkan distribusi jawaban responden pada perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan penilaian *Soft Skill* kepada calon agent dikarenakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara penilaian *Soft Skill* terhadap

rekrutmen agent. Strategi penilaian *Soft Skill* yang tepat, dapat menghasilkan agent-agent yang berkualitas dan target pun dapat tercapai.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* terhadap Rekrutmen Agent PT. Sequis Life Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap rekrutmen agent. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji simultan yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,318 > 3,20$. Selain itu dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* adalah $0,023 < 0,05$ sehingga terbukti secara simultan Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* berpengaruh positif signifikan terhadap rekrutmen agent pada PT. Sequis Life (H_3 diterima).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Johan (2021) yang menyatakan Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Rekrutmen Agent PT.ISM. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ginovani (2017:78) yang mengatakan bahwa perusahaan yang merekrut agent-agent nya harus didasarkan dengan kecerdasan intelektual dan *soft skill* untuk menghasilkan agent-agent yang berkualitas dan dapat memajukan perusahaan itu sendiri. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* adalah sebesar 0,212 berarti kecerdasan intelektual dan *soft skill* dapat menjelaskan efektivitas penjualan produk sebesar 21,2%, sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar perusahaan seperti: kecerdasan emosional dan *hard skill*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh terhadap Rekrutmen Agent PT. Sequis Life.
2. *Soft Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Rekrutmen Agent pada PT. Sequis Life.
3. Kecerdasan Intelektual dan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rekrutmen Agent pada PT. Sequis Life.

Saran

Perusahaan dapat meningkatkan rekrutmen agent dengan meningkatkan *Soft Skill* pada perekrutan agent. Karena dengan adanya *Soft Skill*, maka agent dapat bekerja dengan baik dan mencapai target yang diinginkan perusahaan sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik, maju, dan berkembang

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. 2021. *Hubungan Presepsi Perawat Tentang Pasien Safety Dengan Budaya Keselamatan Pasien Di RSUD A.W. Sjahrani Samarinda*. Skripsi. Samarinda: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur
- Akbar, Purnomo Setiady. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.

- Aribowo. 2020. *Hard Skills dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri*. Juranl
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayunda. 2018. *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi Diri Terhadap Rekrutmen Pada Perusahaan Asuransi*. Jurnal
- Derick. 2020. *Soft Skill Wajib Untuk Profesional Muda*. Cetakan Pertama. Jakarta: Glints.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hantono. 2017. *Konsep Analisa Laporan Keuangan Dengan Pendekatan Rasio & SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish
- Hardiat. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal
- Johan. 2021. *Kontribusi Kemampuan Intelektual Dan Soft Skill Terhadap Penentuan Karier Menjadi Pegawai PT.ISM*. Jurnal
- Kurniawan, Robert Dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan penerapan dengan R*. Cetakan Pertama. Jakarta:Kencana.
- Mukimin dan Winarto. 2019. *Analisis Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Pusat Sidogiri Bangil*. Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah
- Nur Rochmah. 2016. *Pengaruh Soft Skill Staf Perpustakaan Terhadap Pelayanan Prima di Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Jurnal
- Pakpahan, Dedek Pranto. 2021. *Kecerdasan Spiritual (So) Dan Kecerdasan Intelektual (Iq) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran Upaya Mewujudkan Manusia Yang Seutuhnya*. Jakarta: Ahlimedia Book
- Putri, Yeni Sugena. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln Persero Area Klaten*. Jurnal
- Rekha. 2019. *Kecerdasan Intelektual & Kecerdasan Emosional*. Cetakan pertama. Jakarta: Buku Utama.
- Rini. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Rekrutmen DDosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo*. Jurnal
- Rusdiana dan Nasihudin. 2018. *Panduan Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Berbasis SKPI*. Cetakan Kedua. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Sari, Eliana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Jayabaya University Press
- Siahaan, Novita Sari dan Humisar Sihombing. 2017. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Telkom Sumatera)*. Jurnal
- Siti, Nur. 2017. *Recruitment penyeleksian calon pekerja agar lebih baik dalam dunia kerja!*. Cetakan Pertama. Jakarta: IndoBuku.
- Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sudana, I Made. 2018. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Erlangga.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni,V. Wiratna. 2018. *Akuntansi Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pelita Bangsa.
- Supardi. 2017. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Cetakan Kelima Jakarta: Change Publication.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Cetakan Ketiga. Jawa Barat: IPDN Press
- Syasumdin, Ratu Erlina Gentari. 2021. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional Di Kota Cilegon*.
Jurnal
- ampubolon, Manahan P. 2020. *Change Management Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Cetakan Pertama. Bogor: Mitra Wacana Media
- Termin. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Maluku Utara)*.
Jurnal
- Ubaydillah. 2019. *Upaya Guru Dalam Menanamkan Soft Skill Dan Hard Skill Peserta Didik Dalam Pembelajaran Aqidah Akhlak Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Wahyuni. 2016. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Widarto. 2021. *Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop-Work*. Cetakan ketujuh. Yogyakarta: Paramitra Publishing
- Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.
- Zulfiah. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosional Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik Dalam Pembelajaran PAI Di SMP Negeri 2 Parepare*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Parepare