

Pengaruh Motivasi, Kecerdasan *Emosional*, Kecerdasan *Intelektual* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling

Mochammad Ali Ma'syum *)

Muhammad Mansur **)

Budi Wahono ***)

Email : babaali34947@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to ascertain the relationship between employee performance and motivation, emotional intelligence, and intellectual intelligence. A descriptive quantitative research methodology was adopted. Employees of CV. Bandung Super Model Sengkaling make up the study's sample. While the sample used in this study is saturated sengkaling. So that the sample used is all employees of CV. Bandung Super Model Sengkaling, totaling 53 employees. The characteristics of motivation, emotional intelligence, and intellectual intelligence all had a positive and significant effect on employee performance, according to the study's findings. The motivational variable also had a positive and significant impact on employee performance., the emotional intelligence variable had a positive and significant effect on employee performance, the intellectual intelligence variable positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam membuat setiap perusahaan atau organisasi dibutuhkan karyawan yang kompeten. Baik kompeten *soft skill* dan *hard skill*. Sehingga tujuan dari perusahaan akan dapat mudah dicapai. Sumber daya manusia juga menjadi mesin utama bagaimana sebuah perusahaan menjadi sukses dan berkembang. Sehingga sumber daya manusia menjadi aset berharga, wajib dilindungi, dan dipertahankan oleh perusahaan. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia dilatih dan diedukasi untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan.

Dalam sumber daya manusia sendiri kecerdasan yang dimiliki dibagi menjadi beberapa yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan interpersonal, dan kecerdasan-kecerdasan yang lain. Menurut penelitian Bestari (2019) “di dalam beberapa edisi tenggang waktu terakhir kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual menjadi topik pembahasan menarik di kalangan manajemen”. Kecerdasan yang dimiliki manusia berfungsi dan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja pegawai sangat akan merugikan perusahaan dan itu juga terjadi di hampir semua perusahaan. Penurunan kinerja yang terjadi yaitu karyawan yang gagal mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan beban kerja yang tinggi sehingga karyawan hilang motivasi untuk bekerja. Hal tersebut diperparah dengan kegagalan karyawan mengatur emosional diri dan tidak dapat mencari jalan keluar dari masalah tersebut. Akibatnya PHK menjadi opsi yang akan diambil perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut, padahal terdapat opsi lain yaitu memaksimalkan kecerdasan emosi dan kecerdasan intelektualnya

Salah satu indikator dari kecerdasan emosional adalah dapat mengontrol emosi sendiri. Dan indikator dari kecerdasan intelektual adalah dapat mencari solusi terhadap permasalahannya sendiri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dalam Zulfa (2018) dan dalam hasil penelitian dari

Nurliani (2019). Sehingga perusahaan dapat memaksimalkan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual pegawai untuk kepentingan diri mereka sendiri dan disisi lain perusahaan juga memberikan motivasi lebih baik. Ariyanto (2020) motivasi adalah point penting dalam kinerja. Sejalan juga dengan Wenty (2015), Wibowo (2011), Subariyanti (2017) motivasi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat menjadi pilihan yang baik untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawan yang mengalami permasalahan dalam kinerjanya.

Selain memberikan motivasi kepada karyawan perusahaan juga dapat memaksimalkan peran dari kecerdasan emosional yang ada pada karyawan. Karyawan dilatih dan diedukasi tentang bagaimana dampak ketika kecerdasan emosional dengan tujuan dapat mengatur emosi dalam dirinya sendiri. Sejalan dengan penelitian dalam Ariyanto (2020) didapatkan fakta bahwa karyawan tidak dapat mengendalikan emosinya akan merusak pikiran jernih akibat perdebatan batin akal sehatnya. Dalam penelitian Ariyanto (2020) kecerdasan emosional dipengaruhi oleh memahami diri sendiri, empati dan adaptasi sosial.

Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Mamangkey (2018), Nurliani (2019), Ariyanto (2020), Supriyatna (2021) mempunyai hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian dari Saifuddin (2022) bahwa kecerdasan emosional tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Kantor Wilayah Manado merupakan judul penelitian dari Mamangkey (2018). Kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel Y dalam penelitian ini, dan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan kecerdasan intelektual digunakan masing-masing sebagai X1, X2, dan X3. Berdasarkan temuan penelitian, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual semuanya bekerja sama untuk mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai di kantor wilayah BRI Manado (1). Pegawai BRI Kantor Wilayah Manado akan berkinerja lebih baik jika memiliki kecerdasan intelektual (2). Pegawai BRI Kantor Wilayah Manado akan berkinerja lebih baik bila memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi (3). Kinerja pegawai BRI Kantor Wilayah Manado sedikit banyak dipengaruhi oleh kecerdasan sosial (4)..

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Pegawai Non Medis Rumah Sakit Islam UNISMA Malang), menurut penelitian dari Nurlianii (2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan (Y), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3), dan kecerdasan intelektual (X1). Menurut temuan penelitian, kemampuan intelektual tidak banyak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja (1). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (2). Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual (3).

Sutanjar (2019) melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Employee Motivation, Leadership, and Discipline on Employee Performance*. Ini menggunakan variables motivation (X1), leadership (X2), discipline (X3) dan performance (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja Banjar City PP Police Unit (1), dan leadership memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja Banjar City PP Police Unit (2).

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparat Reskrim Polresta Banjarmasin menjadi judul penelitian Ariyanto (2020). Penelitian ini menggunakan kinerja (Y), motivasi (X3), kecerdasan emosional (X1), dan kecerdasan intelektual (X2). Berdasarkan temuan penelitian, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Polresta 2.21 Banjarmasin. Kinerja 2.980 anggota Polres Banjarmasin sangat

dipengaruhi kecerdasan intelektual. Kinerja Satreskrim Polres Banjarmasin sebesar 2.074 (3) dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Efektivitas pegawai Polres Banjarmasin secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, kecerdasan emosional, dan IQ (4).

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta menjadi bahan penelitian Kristianti (2021). Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (X3), etos kerja (X2), dan motivasi (X1). Berdasarkan temuan penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi sebesar 42,4% (1). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 42,7% (2). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja secara bersama-sama sebesar 56,7% (3).

Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cikande Permai Sejahtera di masa pandemi COVID-19 adalah judul penelitian Supriyatna (2021). Dalam penelitian ini X1 adalah singkatan dari kecerdasan emosional, X2 adalah singkatan dari kecerdasan intelektual, X3 adalah singkatan dari motivasi, dan Y adalah singkatan dari kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Cikande Sejahtera (1). Kecerdasan intelektual tidak ada sangkut pautnya dengan seberapa baik PT. Kinerja Pegawai Cikande Sejahtera (2). Karyawan PT. Cikande Permai Sejahtera berkinerja lebih baik bila mereka termotivasi (3). Kinerja karyawan PT. Cikande Permai Sejahtera dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi secara kolektif (4).

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut penelitian dari Kristianti (2021) adalah kesuksesan suatu individu atau organisasi dalam mencapai tujuannya yang dipecah menjadi tanggung jawab kecil yang mudah untuk dikerjakan. Menurut penelitian dalam Ariyanto (2020) “kinerja adalah tentang apa sesuatu yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut penelitian dari Wibowo (2016) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan hasil strategis suatu organisasi, tentang kepuasan konsumen, dan berkontribusi pada sektor ekonomi.”. Menurut Nurliani (2019), kinerja pegawai merupakan cerminan dari kuantitas dan kualitas serta merupakan hasil dari kegiatan bisnis yang telah dilakukan dan dilihat dari berbagai sudut sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. sedemikian rupa sehingga kinerja seorang karyawan menjadi ukuran yang jelas dan nyata tentang seberapa baik mereka melaksanakan tugasnya.

Motivasi

Menurut Sutanjar (2019) motivasi adalah sesuatu yang menjadi pendorong individu sebagai sumber daya untuk memperoleh dan menentukan kinerja individu. Sehingga ketika sumber daya ini tidak dimiliki seseorang maka akan membuat individu tersebut kehilangan arah bahkan kehilangan target yang ingin dicapai. Menurut Hakim (2020) bahwa motivasi adalah kemauan dan dorongan untuk mencapai target dengan semua kemampuan yang dimiliki karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang telah disetujui. Dengan adanya motivasi yang tinggi visi dan misi dari perusahaan juga mudah tercapai. Maka ketika visi dan misi dapat terselesaikan maka dapat membantu perusahaan untuk sukses juga

Kecerdasan Emosional

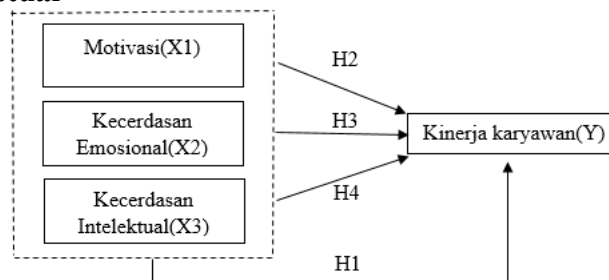
Menurut Taufik (2023) kecerdasan emosional yaitu “kecerdasan seseorang agar bisa menerima, menilai, mengatur, serta melakukan kontrol emosi dirinya dan orang yang berada disekitarnya.” Maka seseorang dapat memahami kondisi emosinya dengan baik. Menurut Nurlaini (2019) kecerdasan emosional adalah “kecerdasan yang erat hubungannya antara individu satu dengan individu lainnya, yang mencakup kemampuan pribadi, emosi, dan sosial dalam mengelola

perasaan diri sendiri terhadap orang lain atau lingkungannya.” Sehingga orang lain dapat terkena imbas dari perilaku kita. Menurut Ariyanto (2020) “kemampuan lebih dari seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri, ketika terjadi kegagalan dapat bertahan, emosi terkendali, dan tidak mudah merasa puas, serta dapat melakukan kontrol terhadap jiwa, dan dapat melakukan kontrol perasaan secara keseluruhan sehingga dapat menolong emosi dan intelektual.”

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual menurut Nurliani (2019) adalah “kemampuan seseorang mendiskripsikan ide yang mencakup mampu untuk berfikir lebih, *problem solving*, menggunakan tata kelola bahasa yang sesuai, yang saling berhubungan erat dengan kemampuan kognitif yang dimiliki seseorang individu. Dalam penelitian Ayu (2019) kemampuan intlegen mempunyai 3 komponen utama yaitu kemampuan untuk melakukan pengarahan saat bertindak maupaun saat berfikir, kedua yaitu melakukan evaluasi ketika tindakan yang dilakukan ternyata mengalami kesalahan, dan ketiga mampu untuk melakukan evaluasi diri dengan melakukan kritikkan.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 53, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan skala likert, sedangkan pengambilan sampel dari populasi menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, dimana sampel jenuh berdasarkan indikator dari variabel yang diteliti dan diberikan kepada responden dalam hal ini yaitu karyawan CV. SuperModel Bandung. Aplikasi SPSS digunakan untuk mengolah data kuantitatif dari respon survei sebagai bagian dari teknik analisis data.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Urutan	r hitung Uji	r tabel Uji	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0,693	0,266	Lolos
	Y-2	0,794	0,266	Lolos
	Y-3	0,803	0,266	Lolos
	Y-4	0,661	0,266	Lolos
Motivasi (X1)	X1-1	0,877	0,266	Lolos
	X1-2	0,827	0,266	Lolos
	X1-3	0,846	0,266	Lolos
Kecerdasan Emosional (X2)	X2-1	0,878	0,266	Lolos
	X2-2	0,875	0,266	Lolos
	X2-3	0,809	0,266	Lolos
Kecerdasan Intelektual (X3)	X3-1	0,784	0,266	Lolos
	X3-2	0,615	0,266	Lolos
	X3-3	0,621	0,266	Lolos

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil uji validitas dapat dilihat bahwa r hitung pada setiap variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa lolos

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui dengan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Syarat dalam uji ini yaitu nilai hasil *cronbach alpa* lebih dari 0,60. Berikut hasilnya:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
Y	Kinerja Karyawan	0,712	0,60	Lolos
X1	Motivasi	0,680	0,60	Lolos
X2	Kecerdasan Emosional	0,811	0,60	Lolos
X3	Kecerdasan Intelektual	0,808	0,60	Lolos

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel uji diatas diketahui bahwa masing-masing varabel memiliki nilai *Cronbach's alpa* melebihi dari nilai 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63787138
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.085
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dalam hasil uji normalitas dikatakan lolos apabila nilai signifikan lebih dari 0,05.

Dari hasil olah data didapat nilai signifikan adalah 0.2 maka dikatakan lolos uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	.252	1.516		.167
	Motivasi	.720	.151	.555	4.767
	Kecerdasan Emosional	1.048	.129	.752	8.144
	Kecerdasan Intelektual	.790	.092	.770	8.621

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2023

Maka berdasarkan dengan persamaan regresi linier berganda, dapat disimpulkan pernyataan sebagai berikut:

1. **a** (Konstanta), merupakan estimasi dari variabel kinerja karyawan (Y) CV. Bandung Super Model Sengkaling. Sehingga apabila seluruh variabel bebas yaitu motivasi (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan intelektual (X3) sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) CV. Bandung Super Model Sengkaling memiliki nilai sebesar 0,252
2. **B1X1** (Motivasi), merupakan koefisien regresi dari variabel bebas yaitu motivasi (X1) yang memiliki efek menguntungkan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,720. Sehingga setiap penambahan 1 unit nilai pada motivasi (X1) maka akan bertambah nilai pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,720.
3. **B2X2** (Kecerdasan Emosional), merupakan koefisien regresi dari variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X2) yang memiliki efek menguntungkan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 1,048. Sehingga setiap pertambahan 1 unit nilai pada kecerdasan emosional (X2) maka akan menambah nilai pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,048.
4. **B3X3** (Kecerdasan Intelektual), merupakan koefisien regresi dari variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual (X3) yang memiliki efek menguntungkan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,790. Sehingga setiap pertambahan 1 unit nilai pada kecerdasan intelektual (X3) maka akan menambah nilai pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,790.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	Motivasi	.476 2.103
	Kecerdasan Emosional	.406 2.466
	Kecerdasan Intelektual	.595 1.681

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2023

Uji multikolinearitas mempunyai syarat antara lain nilai toleransi 0,1 sampai 1 dan nilai VIF 1 sampai 10. Hasil pengolahan data toleransi variabel motivasi sebesar 0,476 dan VIF sebesar 2,103. Nilai toleransi dan nilai VIF pada variabel kecerdasan intelektual masing-masing sebesar 0,595 dan 1,681, sedangkan nilai toleransi dan nilai VIF pada variabel kecerdasan emosional masing-masing sebesar 0,406 dan 2,466. Oleh karena itu, dapat dikatakan telah lulus uji multikolinearitas..

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		Beta	
1	(Constant)	.922	1.010		.913 .366
	Motivasi	.030	.096	.066	.317 .752
	Kecerdasan Emosional	-.028	.111	-.057	-.253 .801
	Kecerdasan Intelektual	.018	.068	.049	.265 .792

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer diolah 2023

Syarat untuk lolos uji heteroskedastisitas adalah hasil nilai signifikansi pada setiap variabel adalah lebih dari 0,05. Dari tabel hasil uji di dapatkan nilai motivasi sebesar 0,752, kecerdasan emosional 0,801, dan nilai kecerdasan intelektual 0,792. Sehingga dapat disimpulkan lolos untuk uji herteroskedasitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.697	1.687

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Intelektual, Emosional

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel uji diatas dapat sebagai informasi bahwa variabel X yaitu motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual dapat menjelaskan varibel Y yaitu kinerja karyawan sebesar 71,5%. Sedangkan sisanya 28,5% dijelaskan dengan variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Uji (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	349.636	3	116.545	40.938 .000 ^b
	Residual	139.496	49	2.847	
	Total	489.132	52		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

Sumber : Data Primer diolah 2023

Nilai signifikansi kurang dari 0,05 merupakan prasyarat utama untuk lulus uji F. Nilai signifikansi pada tabel pengolahan data sebesar 0,00 sehingga ditentukan lulus uji F. Variabel Y kemudian secara simultan dipengaruhi oleh variabel X.

Uji t (Parsial)

Tabel 9 Uji Parsial

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	.252	1.516		.167
	Motivasi	.720	.151	.555	4.767
	Kecerdasan Emosional	1.048	.129	.752	8.144
	Kecerdasan Intelektual	.790	.092	.770	8.621

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Primer diolah 2023

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Y terhadap masing-masing variabel X. Syarat lulus uji t adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dengan tabel diatas dapat di terangkan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1), dilihat dari nilai signifikansi variabel motivasi (X1) kurang dari 0,05 maka dikatakan lolos. Sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif.
2. Kecerdasan emosional (X2), dilihat dari nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional (X2) kurang dari 0,05 maka dikatakan lolos. Sehingga variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif.
3. Kecerdasan intelektual (X3), dilihat dari nilai signifikansi variabel kecerdasan intelektual (X3) kurang dari 0,05 maka dikatakan lolos. Sehingga variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh dari Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga secara simultan atau bersama-sama semua variabel X yaitu motivasi kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel X dilihat dari uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 71,5%. Sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaji, tunjangan, dan disiplin kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Aromega (2019) bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel distribusi jawaban nilai mean terbesar diperoleh dari variabel motivasi. Sehingga kinerja karyawan paling besar ditunjang oleh motivasi karyawan yang besar. Sehingga CV. Bandung Super Model Sengkaling harus mempertahankan kondisi ini dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ariyanto (2020) bahwa secara simultan kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan intelektual (IQ), dan motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai personil rekrut Polresta Banjarmasin.

Pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif. Hal itu sejalan dengan penelitian dari Kristianti (2021) bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Pada semua penelitian terdahulu dalam penelitian mendukung bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena pihak CV. Bandung Super Model Sengkaling selalu memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan. Hal itu membuat karyawan lebih nyaman bekerja dan lebih bermotivasi lebih untuk memajukan CV. Bandung Super Model Sengkaling.

Pengaruh dari Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pernyataan Supriyatna pada tahun 2021 bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi seberapa baik PT. Pegawai Cikande Permai Sejahtera tampil. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Taufik (2023) yang menemukan bahwa EQ tidak berdampak pada kinerja pekerja. Hal ini disebabkan oleh variasi objek penelitian dan kebutuhan. Akibatnya, ini menjembatani kesenjangan penelitian dan berkontribusi pada temuan ini. Dalam penelitian ini indikator terkuat kecerdasan emosional (EQ) yaitu keterampilan sosial yang berisi karyawan saling tolong menolong menjadikan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh CV. Bandung Super Model Sengkaling. Dimana keterampilan sosial yaitu karyawan memberikan pendapat atau gagasan baru untuk perkembangan CV. Bandung Super Model Sengkaling. Sehingga mengupdate SOP yang sudah ada Berbeda dengan penelitian dari Taufik (2023) bahwa kecerdasan emosional (EQ) tidak berpengaruh dikarenakan karyawan Puskesmas Ciptomulyo mempunyai SOP yang jarang berubah. Sehingga karyawan Puskesmas Ciptomulyo jarang mengeluarkan gagasan baru untuk perubahan SOP. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh lebih besar dari variabel lain berdasarkan uji regresi linier berganda. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kecerdasan emosional (EQ) pada karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling. Sehingga menjadi modal berharga karyawan untuk membesarkan CV. Bandung Super Model Sengkaling.

Pengaruh dari Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, kemampuan intelektual (IQ) mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Mamangkey (2018) yang menunjukkan bahwa kinerja staf BRI Kantor Wilayah Manado berbeda-beda tergantung pada tingkat kemampuan intelektual (IQ) mereka. Padahal berbeda dengan penelitian Taufik (2023) yang menemukan bahwa IQ tidak ada hubungannya dengan kinerja pekerja. Hal ini disebabkan oleh variasi objek penelitian dan kebutuhan. Hasilnya, ini menutup kesenjangan penelitian dan berfungsi sebagai jembatan penghubung. Tingkat kemampuan verbal pada penelitian ini berdampak pada kecerdasan intelektual (IQ). dimana kemampuan berbahasa seseorang menjadikan komunikasi sebagai kekuatan dan menumbuhkan rasa kebersamaan. Selain itu kemampuan verbal dalam CV. Bandung Super Model Sengkaling berguna untuk melakukan promosi dan penjualan barang kepada customer baik melalui online maupun offline. Berbeda dengan penelitian dari Taufik (2023) bahwa kecerdasan intelektual (IQ) tidak berpengaruh karena dalam Puskesmas Ciptomulyo tidak melakukan promosi dan penjualan barang. Promosi yang dilakukan Puskesmas Ciptomulyo hanya melakukan promosi kesehatan dan hal itu dibebankan kepada beberapa orang saja, tidak semua karyawan wajib melakukan promosi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual yang mempengaruhi kinerja pegawai CV. Sengkaling, Super Model Bandung, melontarkan berbagai argumentasi, antara lain:

1. Dari penelitian ini diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual, terhadap kinerja karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling.
2. Dari penelitian ini diketahui bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang cukup positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling.
3. Dari penelitian ini diketahui bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh karakteristik kecerdasan emosional. CV. Bandung Super Model Sengkaling.

4. Dari penelitian ini diketahui bahwa Karakteristik kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. CV. Bandung Super Model Sengkaling.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis mempunyai keterbatasan yaitu:

1. Karena kurangnya faktor yang tersedia, peneliti sering menggunakan motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual sebagai variabel keterikatan. Agar tidak membahas hal lain secara lebih detail di luar 3 variabel tersebut.
2. Hanya CV. Bandung Super Model Sengkaling yang memiliki populasi kecil menjadi subjek penelitian ini.
3. Penggunaan kuesioner memiliki keterbatasan karena terkadang tanggapan yang diberikan oleh responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Saran

Rekomendasi berikut untuk penelitian ini dapat ditarik dari kesimpulan dan keterbatasan yang dibahas di atas:

A. Bagi Peneliti

1. Penelitian selanjutnya diharapkan memiliki topik penelitian yang lebih luas karena temuan penelitian ini dapat diterapkan secara luas.
2. menambah bahan pelajaran dari berbagai cabang Bandung Super Model.
3. Disarankan untuk mencampur data primer dan wawancara dalam metodologi penelitian masa depan. untuk menambah data penelitian.

B. Bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian ini, dunia usaha dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, program pelatihan bagi staf, memantau dan mengevaluasi kinerja, serta memotivasi staf dengan harapan dapat memaksimalkan produktivitas dan kinerja.

Referensi

- Ariyanto, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 6(3), 443-452.
- Aromega, T. N., Kojo, C., dan Lengkong, V. P. (2019). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).
- Ayu, T. S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah)*.
- Bestari, R. E. A. (2019). *Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Spiritual Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Area Bekasi*.
- Hakim, M. I. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(25).
- Kristianti, L. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1), 101-109.
- Mamangkey, L. A. (2018). *Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank bri manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4).

- Nurliani, N. N. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(8).
- Saifuddin (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Enterpreneur*.
- Subariyanti, H. (2017). *Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. Jurnal Ecodemica, 1(2), 224–232. Retrieved from http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/e_codemica/article/view/2102/pdf
- Supriyatna, Y. S. Y. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Ekonomi Vokasi, 4(2), 42-53.
- Sutanjar, T. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, 3(2), 321-325.
- Taufik, N. H. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cipto Mulyo*.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zulfa, N. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*.

Mochammad Ali Ma'syum*) Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Muhammad Mansur2)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Budi Wahono *)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma