

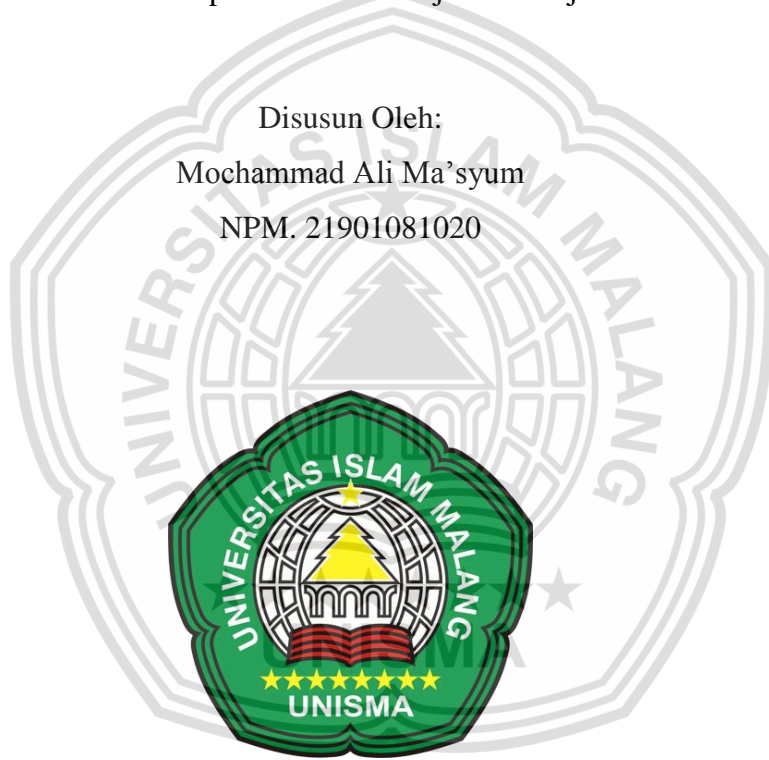


**PENGARUH MOTIVASI, KECERDASAN *EMOSIONAL*, DAN KECERDASAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. BANDUNG SUPER MODEL SENGKALING**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:
Mochammad Ali Ma'syum
NPM. 21901081020



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi Pada penelitian ini adalah karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling yang berjumlah 53 karyawan. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer dengan menggunakan teknik angket. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen: uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik: uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis: uji simultan, uji parsial dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian secara simultan diperoleh hasil bahwa karakteristik motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

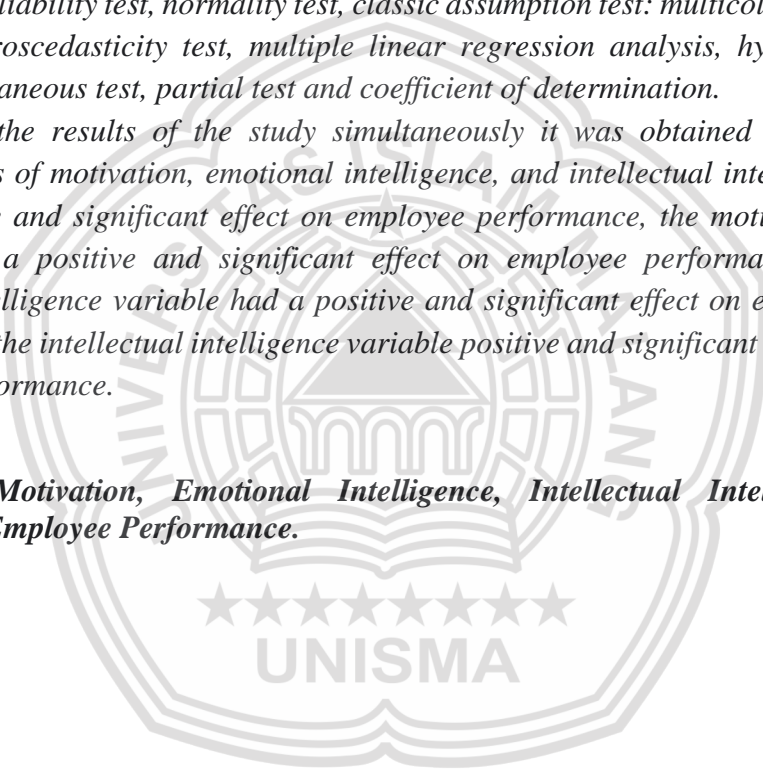
**Kata kunci : Motivasi, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual.
Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, emotional intelligence, intellectual intelligence on employee performance. The research used is descriptive quantitative method. The population in this study are employees of CV. Bandung Super Model Sengkaling. While the sample used in this study is saturated sampling. So that the sample used is all employees of CV. Bandung Super Model Sengkaling, totaling 53 employees. The data used are secondary data and primary data by using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity and reliability test, normality test, classic assumption test: multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing: simultaneous test, partial test and coefficient of determination.

From the results of the study simultaneously it was obtained that the characteristics of motivation, emotional intelligence, and intellectual intelligence had a positive and significant effect on employee performance, the motivational variable had a positive and significant effect 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.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan, Taruh (2020). Terdapat beberapa masalah yang sering

terjadi dilingkungan perusahaan, diantaranya adalah kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang sering kali dilimpahkan kepada karyawan. Rendahnya kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan sering kali terjadi, seperti datangnya terlambat dan menunda tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini bisa berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Memberikan beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemampuan kerja menjadi ukuran kemampuan individu untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan tersebut. Motivasi yang melekat pada diri karyawan menjadi penentu tujuan perusahaan bisa tercapai, karena terdapat pemberian motivasi dari pimpinan, rekan kerja, maupun kemauan dari diri sendiri. Kinerja tidak tercapai dikarenakan kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang.

Salah satu indikator dari kecerdasan emosional adalah dapat mengontrol emosi sendiri. 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.

Terdapat kecerdasan lain yang dimiliki manusia yaitu kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual masih menjadi kecerdasan yang paling populer dalam perusahaan. Perusahaan akan berlomba-lomba untuk mencari karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual bagus. Tetapi menurut penelitian dari Goleman (2015) bahwa ketika dikatakan kesuksesan individu yang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual hanya 20% dan sisanya yaitu

80% disumbang oleh kecerdasan yang lain seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan juga dari hasil penelitian terdahulu yaitu berasal dari penelitian Mamangkey (2018), Riani (2018), dan Ariyanto (2020) bahwa di dalam kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian dari Nurliani (2019), Supriyatna (2021), dan Saifuddin (2022) ditemukan fakta bahwa kecerdasan intelektual secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat berguna secara praktis untuk para direktur, pemilik perusahaan, pimpinan organisasi dan lainnya. Lalu manfaat secara teoretis dapat digunakan untuk menambah pengetahuan yang mempunyai *relevansi* ilmu manajemen sumber daya manusia dan *riset humaniora*.

Usaha CV. Bandung Super Model Sengkaling terjadi kenaikan baik secara kuantitas dan kualitasnya. Berkembangnya CV. Bandung Super Model Sengkaling diakibatkan salah satunya adalah kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. Usaha yang terletak di Jl. Raya Sengkaling, Mulyoagung, Kecamatan Dau, Kab. Malang, Jawa Timur menjadi perusahaan yang mulai diperhitungkan. Penelitian ini akan dimulai dari bulan Oktober 2022 hingga bulan Juni 2023 dengan objek penelitian dari karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling.

Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS IBM *statistics 25* sebagai alat analisis data. Untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel adalah 53 orang dan menggunakan kuesioner untuk mengambil data dari objek penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang dapat diselesaikan oleh penelitian ini:

1. Apakah motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

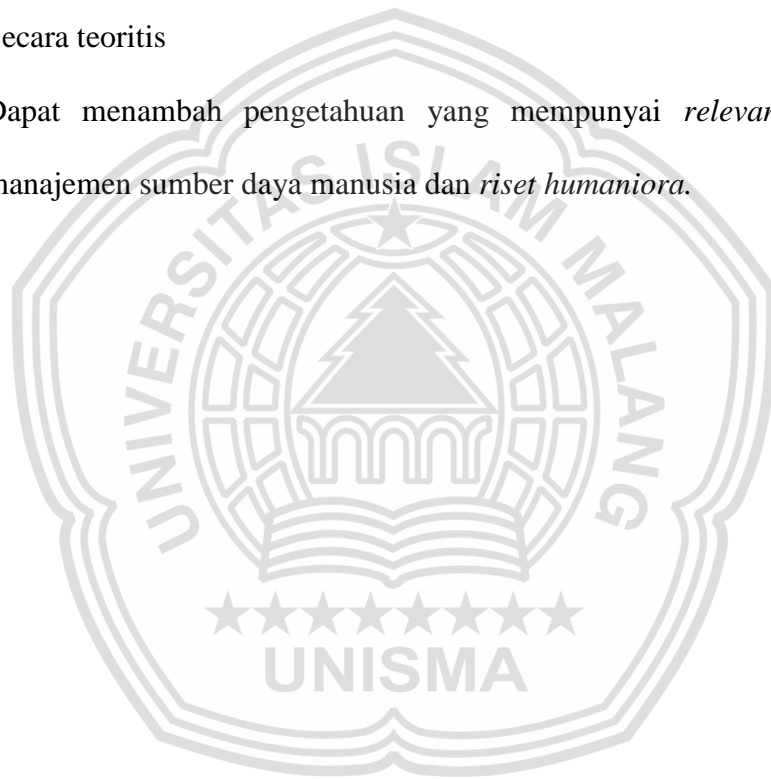
Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

Dapat membantu dan menjadi landasan pengambilan keputusan pimpinan perusahaan, direktur perusahaan, pemilik perusahaan, dan lain sebagainya.

2. Secara teoritis

Dapat menambah pengetahuan yang mempunyai *relevansi* ilmu manajemen sumber daya manusia dan *riset humaniora*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Dalam pembahasan ini yang mempunyai tujuan mencari hubungan antara motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bandung Super Model Sengkaling menghasilkan beberapa poin yaitu:

1. Dari penelitian ini diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual, terhadap kinerja karyawan.
2. Dari penelitian ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Dari penelitian ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
4. Dari penelitian ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis mempunyai keterbatasan yaitu:

1. Variabel terbatas mengakibatkan peneliti menggunakan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi sebagai variabel terikat. Sehingga selain 3 variabel ini tidak dibahas lebih detail.
2. Penelitian ini hanya terbatas di CV. Bandung Super Model Sengkaling yang menimbulkan populasi terbatas.
3. Adanya keterbatasan dalam pengambilan data dengan menggunakan kuisioner dimana terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

1.3 Saran

A. Bagi Peneliti

1. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka penelitian selanjutnya diharapkan subjek penelitiannya lebih diperbanyak.
2. Menambahkan objek penelitian di Bandung Super Model cabang lainnya.
3. Dalam metode penelitian selanjutnya disarankan menggabungkan data primer dan wawancara. Sehingga dapat memperluas data penelitian.

B. Bagi Perusahaan

Dengan hasil dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan program pelatihan kepada

karyawan, melakukan pengawasan dan evaluasi, serta memberikan motivasi dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan secara maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- 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)*.
- Barlian, E. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif & kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/aucjd>
- 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*.
- Goleman (2015). *Emotional Intelligence (EQ), Kecerdasan Emosional*. PT.Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Hakim, M. I. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(25).
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- 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).
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing.
- 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).

- Ratnasari, S. L. (2020). *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.
- Riani, W. D. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 8(2).
- Saifuddin (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Enterpreneur*.
- Siregar, S. (2010). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Rajawali Pers. Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, (2017). *Riset Pemasaran*, USU Press, Medan.
- 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*.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wenty, C. S. (2015). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 937–942.
- Zulfa, N. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*.