

# Peran Kecerdasan Intelektual dan Emosional dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Rahmat Diansyah<sup>1</sup>, Usman Lazi<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Abulyatama, Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh, Indonesia.

Email: rahmatdiansyah@gmail.com<sup>1</sup>, usmanlazi@gmail.com<sup>2\*</sup>

## Histori Artikel:

*Dikirim* 15 Maret 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 05 April 2025; *Diterima* 20 April 2025; *Diterbitkan* 1 Mei 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STM IK Indonesia Banda Aceh.

## Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kompetensi serta kinerja karyawan. Tujuan utama penelitian adalah untuk melihat hubungan antara kedua bentuk kecerdasan tersebut dengan hasil kerja yang dicapai karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 200 responden yang bekerja di perusahaan XYZ, yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan sebagian besar responden menunjukkan kemampuan untuk mengatasi tugas yang membutuhkan pemikiran logis. Sementara itu, kecerdasan emosional berperan dalam menjaga hubungan yang harmonis dan mengelola stres, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan tidak ditemukan signifikan dalam analisis. Berdasarkan analisis regresi berganda, kecerdasan intelektual dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan emosional tidak memberikan dampak langsung yang signifikan. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual melalui pelatihan keterampilan analitis serta memperkuat kecerdasan emosional guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini memberikan panduan bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual; Kecerdasan Emosional; Kompetensi; Kinerja Karyawan.

## Abstract

This study analyzes the impact of intellectual intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ) on employee competence and performance. The main objective of this research is to examine the relationship between these two types of intelligence and the work outcomes achieved by employees. Data was collected through a questionnaire distributed to 200 respondents working at XYZ company, who have over one year of experience. The descriptive analysis results show that intellectual intelligence positively affects employee performance, with most respondents demonstrating the ability to handle tasks that require logical thinking. Meanwhile, emotional intelligence plays a role in maintaining harmonious relationships and managing stress, although its direct impact on employee performance was not found to be significant. Based on multiple regression analysis, intellectual intelligence and competence have a significant impact on performance, while emotional intelligence does not show a direct, significant effect. This study suggests that companies should focus on enhancing intellectual intelligence through analytical skill training and strengthen emotional intelligence to create a better work environment that supports higher performance. The findings provide guidance for developing more effective human resource policies to improve organizational performance.

Keyword: Intellectual Intelligence; Emotional Intelligence; Competence; Employee Performance.

## 1. Pendahuluan

Peran kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) dalam peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan semakin diperhatikan dalam berbagai penelitian mengenai dinamika organisasi. Kedua jenis kecerdasan ini memiliki hubungan erat dengan kemampuan individu dalam menanggapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. IQ, yang mencakup kemampuan kognitif seperti pemecahan masalah, analisis, dan pengolahan informasi, berkontribusi pada efisiensi kerja serta pengambilan keputusan yang tepat. Sementara itu, EQ, yang melibatkan pengelolaan emosi dan interaksi sosial, berpengaruh besar terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja serta kemampuan individu dalam mengelola tekanan. Kedua faktor ini saling mendukung dalam mendorong kinerja individu. Seseorang dengan tingkat IQ tinggi mungkin memiliki kemampuan teknis yang kuat, namun mereka yang memiliki EQ yang baik lebih mampu menjaga hubungan positif dengan rekan kerja, beradaptasi dalam situasi yang penuh tantangan, dan mempertahankan motivasi dalam kondisi stres. Oleh karena itu, pengembangan IQ dan EQ secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih menyeluruh, baik dari segi pencapaian tugas maupun kemampuan berkolaborasi dalam tim. Peningkatan kemampuan kognitif dan emosional ini tidak hanya mendukung keberhasilan individu dalam peran mereka, tetapi juga berpotensi membawa dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan.

Salah satu temuan penting menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat mendorong perilaku kerja yang lebih inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Baskoro *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional mempermudah berbagi pengetahuan tacit di kalangan pekerja konstruksi di Jakarta, yang mempercepat proses inovasi. Pengetahuan tacit, yang umumnya berupa pengalaman dan keterampilan praktis yang sulit diungkapkan secara langsung, lebih mudah disebarkan ketika individu memiliki kecerdasan emosional yang baik. Proses berbagi pengetahuan tersebut menjadi penghubung yang memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional dan perilaku inovatif. Kemampuan untuk mengelola emosi sendiri dan membangun hubungan positif dengan rekan kerja berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan pemecahan masalah kreatif. Dalam lingkungan yang terbuka, pekerja lebih cepat saling berbagi ide dan solusi yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja tim. Hal ini terbukti dapat mempercepat pencapaian inovasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku inovatif menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan dalam upaya meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi.

Sektor jasa perhotelan menunjukkan bagaimana kecerdasan intelektual dapat berperan besar dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Penelitian oleh Wibisono *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa kompetensi karyawan, yang tercermin dalam kecerdasan intelektual, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan dengan tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Kemampuan untuk mengolah informasi dengan cepat dan tepat memungkinkan mereka mengambil keputusan yang lebih baik, mengelola waktu secara efektif, dan memecahkan masalah dengan lebih lancar. Kemampuan kognitif yang tinggi juga mendukung karyawan dalam memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Dengan kompetensi yang baik, karyawan dapat memenuhi ekspektasi pelanggan dengan lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan. Kinerja yang tinggi dari karyawan tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga berperan penting dalam mempertahankan loyalitas pelanggan, yang sangat penting bagi keberlanjutan bisnis. Kecerdasan intelektual yang tinggi pada karyawan berdampak positif, baik pada kualitas kerja individu maupun pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kecerdasan emosional memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola stres di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Harmen dan Indriani (2023) menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengelola kecerdasan emosional dapat membantu mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja, yang berimbas positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengatur emosi mereka

dengan baik akan lebih mudah menghadapi tantangan di tempat kerja dan tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan sendiri, serta berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, membantu karyawan tetap tenang meskipun berada di bawah tekanan. Ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan menjaga hubungan yang baik di tempat kerja. Karyawan yang dapat mengelola stres dengan baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional yang terkelola dengan baik tidak hanya mengurangi dampak negatif dari stres, tetapi juga mendukung peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Gabungan kecerdasan intelektual dan emosional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sukardi dan Aminah (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, disiplin kerja, dan keterampilan komunikasi saling mendukung dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki kemampuan kognitif yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, sementara disiplin dan keterampilan komunikasi yang kuat membantu mereka berinteraksi secara efektif serta mengelola pekerjaan dengan baik. Temuan serupa juga ditemukan oleh Prasetyo (2022), yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Karyawan yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dan mempererat hubungan di tempat kerja. Kombinasi kecerdasan intelektual dan emosional tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif pada hasil kerja organisasi.

Sektor perhotelan kembali menegaskan pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam meningkatkan kinerja kreatif. Penelitian oleh Widyadana *et al.* (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mudah beradaptasi dalam tim dan mampu memberikan kontribusi kreatif yang meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang dapat mengelola emosi mereka dengan baik cenderung lebih mudah bekerja sama, yang memperkuat hubungan antar rekan kerja dan mendorong terciptanya solusi yang lebih inovatif. Selain itu, kecerdasan emosional juga mempermudah komunikasi dan kolaborasi antar anggota tim. Kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan merespons dengan cara yang tepat meningkatkan efektivitas kerja sama. Dalam sektor perhotelan, hal ini sangat penting untuk menciptakan layanan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan solusi yang lebih efektif. Kerja sama yang kuat antar tim memungkinkan terciptanya ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Kecerdasan emosional mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, memperkuat kreativitas, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan *et al.* (2022) memperkuat temuan sebelumnya, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam menjaga kinerja karyawan meskipun mereka menghadapi tekanan tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik dapat tetap mempertahankan produktivitas mereka meskipun dalam situasi yang penuh tantangan. Kemampuan ini membantu mereka untuk tetap fokus pada tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa terpengaruh oleh stres yang ada. Lebih lanjut, Adriati *et al.* (2023) menegaskan bahwa pengelolaan kecerdasan emosional dalam manajemen talenta dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang dilatih untuk mengelola emosi mereka merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini mendukung peningkatan kinerja jangka panjang dan mengurangi tingkat turnover. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik lebih cenderung tetap loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, yang mendatangkan manfaat jangka panjang bagi kedua belah pihak. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengatasi tekanan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi dan membantu meningkatkan kinerja yang berkelanjutan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan emosional memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Kedua kecerdasan ini mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan tugas mereka serta hubungan dengan rekan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil kerja yang lebih optimal. Pengembangan kedua aspek kecerdasan ini melalui pelatihan yang tepat dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, dan memperkuat daya saing. Dengan meningkatkan kemampuan kognitif dan emosional karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif dan inferensial. Berikut adalah rincian metode yang diterapkan dalam penelitian:

### 1) Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Metode ini memungkinkan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel sekaligus dan memberikan gambaran mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kompetensi serta kinerja karyawan (Hasridayana, Ahmad, & Junaidi, 2023). Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja secara bersamaan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan data yang terkumpul dianalisis secara objektif dengan menggunakan angka atau statistik. Metode ini memberikan cara yang jelas untuk mengukur pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel yang diuji. Melalui regresi berganda, penelitian ini juga memperhitungkan pengaruh beberapa faktor secara simultan, memberi gambaran yang lebih terperinci mengenai hubungan antara kecerdasan dan kinerja. Hasil analisis ini diharapkan memberikan dasar yang kuat bagi organisasi dalam mengembangkan kebijakan atau program pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

### 2) Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan XYZ. Penelitian bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja karyawan, sehingga sampel yang dipilih harus mencerminkan karakteristik populasi tersebut secara akurat (Ismail, Iqbal, & Anisah, 2024). Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 200 responden, yang dipilih dengan menggunakan teknik random sampling. Pemilihan metode ini dilakukan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam populasi untuk terpilih, memastikan data yang lebih representatif dan mengurangi potensi bias. Hal ini membuat hasil penelitian lebih dapat diterapkan untuk keseluruhan karyawan di perusahaan tersebut. Kriteria pemilihan responden adalah karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan. Karyawan dengan masa kerja yang cukup dipilih karena mereka memiliki pengalaman yang lebih luas mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja, yang memungkinkan mereka memberikan penilaian lebih akurat tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja mereka. Dengan memilih sampel yang tepat, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan dapat menggambarkan keadaan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan XYZ.

### 3) Variabel Penelitian

Penelitian ini mengukur empat variabel utama yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan

Kinerja Karyawan. Setiap variabel diukur menggunakan beberapa indikator yang telah disusun untuk menggambarkan berbagai aspek terkait masing-masing variabel. Kecerdasan Intelektual (X1) diukur dengan 10 indikator yang mencakup kemampuan kognitif dan analitis. Indikator-indikator ini melibatkan kemampuan dalam berpikir logis, pemecahan masalah, serta cara karyawan menyelesaikan tantangan kompleks yang ada di tempat kerja. Kecerdasan intelektual berfungsi sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang cerdas dan menjalankan tugas-tugas yang memerlukan analisis mendalam. Kecerdasan Emosional (X2) diukur dengan 19 indikator yang berfokus pada kemampuan karyawan untuk mengelola perasaan mereka dan berinteraksi dengan orang lain. Hal ini mencakup keterampilan dalam mengenali dan mengelola emosi pribadi maupun orang lain, serta kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi sosial di tempat kerja. Kecerdasan emosional sangat penting dalam menjaga hubungan yang sehat dan efisien di lingkungan kerja, serta dalam mengelola stres dan konflik. Kompetensi (Y1) diukur dengan 16 indikator, yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Indikator-indikator ini bertujuan untuk menilai bagaimana karyawan memenuhi standar pekerjaan yang diharapkan dan bagaimana mereka menghadapi tantangan yang muncul. Kompetensi menunjukkan tingkat kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari secara efektif. Kinerja Karyawan (Y2) diukur dengan 10 indikator yang melibatkan aspek produktivitas dan pencapaian tujuan. Indikator-indikator ini mengukur keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan, serta seberapa efisien dan efektif mereka dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang menggambarkan bagaimana kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kompetensi karyawan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### 4) Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama berfokus pada data demografis, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pekerjaan. Informasi ini penting untuk memahami karakteristik responden, serta untuk menganalisis apakah faktor-faktor seperti usia atau tingkat pendidikan berhubungan dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja karyawan. Bagian kedua dari kuesioner berisi skala Likert, yang digunakan untuk mengukur kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja karyawan. Skala Likert menawarkan lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Metode ini memungkinkan responden untuk memberikan penilaian berdasarkan persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang diuji. Jawaban yang diberikan akan diubah menjadi data numerik yang kemudian dapat dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner ini, penelitian ini diharapkan dapat memperoleh informasi yang tepat dan akurat, yang dapat mendukung analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 5) Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menganalisis data, penting untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat memberikan hasil yang akurat dan konsisten. Uji validitas memastikan apakah indikator yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas memastikan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Uji Validitas dilakukan dengan menghitung outer loadings untuk setiap indikator. Nilai loading factor ini menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap indikator terhadap variabel yang diukur. Jika nilai loading factor lebih dari 0,6, indikator tersebut dianggap valid, artinya indikator tersebut cukup kuat dalam menggambarkan variabel yang diukur. Indikator dengan nilai loading factor di bawah 0,6 dianggap kurang valid dan perlu diperbaiki atau dihapus dari model. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Cronbach's Alpha mengukur konsistensi internal antara indikator-indikator dalam setiap konstruk. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen

memiliki reliabilitas yang baik. Begitu juga dengan Composite Reliability, yang mengukur seberapa konsisten indikator-indikator dalam konstruk secara keseluruhan. Jika nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7, instrumen tersebut dianggap reliabel. Dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dalam berbagai situasi penelitian.

6) Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan analisis menggunakan regresi berganda untuk menguji hubungan simultan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan untuk memahami seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kedua variabel dependen, yakni kompetensi dan kinerja karyawan. Untuk memastikan hasil yang akurat, beberapa langkah analisis dilakukan. Pertama, uji deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel dan distribusi data dari masing-masing variabel. Langkah ini memberikan gambaran mengenai rata-rata, standar deviasi, dan variasi data, serta memberikan wawasan awal tentang bagaimana responden menilai setiap variabel yang diukur. Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan. Uji validitas mengevaluasi apakah indikator-indikator yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, sementara uji reliabilitas memastikan konsistensi instrumen dalam memberikan hasil yang stabil. Setelah validitas dan reliabilitas diuji, dilakukan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh simultan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen secara bersamaan dan mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap hasil yang diharapkan. Uji goodness of fit dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang dibangun dapat mencocokkan data yang ada. Uji ini mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model yang digunakan, memberi gambaran mengenai kecocokan model dengan kenyataan di lapangan. Terakhir, uji hipotesis digunakan untuk menguji efek tidak langsung dari kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi. Langkah ini membantu memahami apakah kompetensi berperan sebagai penghubung antara kecerdasan dan kinerja. Melalui serangkaian analisis ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.

7) Uji Goodness of Fit

Uji Goodness of Fit dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang dibangun dapat mencocokkan data yang ada. Uji ini memberikan gambaran tentang sejauh mana variabel-variabel yang diuji mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen yang diamati. Hasil uji ini memberikan informasi penting tentang kecocokan model dengan data yang terkumpul dan membantu peneliti mengevaluasi efektivitas model dalam menggambarkan hubungan antar variabel. Nilai  $R^2$  untuk Kompetensi adalah 0,491, yang berarti sekitar 49,1% variasi dalam kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan intelektual dan emosional. Artinya, model ini mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi dalam kompetensi, sementara sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Untuk Kinerja Karyawan, nilai  $R^2$  adalah 0,524, yang menunjukkan bahwa 52,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang diuji, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menggambarkan pengaruh yang ada, meskipun masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang belum tercakup dalam model. Uji ini membantu memperkuat pemahaman mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian.

8) Uji Hipotesis

Penelitian ini juga menganalisis efek tidak langsung dari Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi. Analisis ini bertujuan

untuk mengidentifikasi apakah kecerdasan intelektual dan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi. Untuk menguji pengaruh tidak langsung ini, dihitung koefisien pengaruh untuk setiap jalur yang diuji. T-Statistik digunakan untuk menilai kekuatan pengaruh yang ada, sementara P-Value membantu menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hasil uji hipotesis ini penting untuk memahami mekanisme bagaimana kecerdasan karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka melalui faktor kompetensi.

#### 9) Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SmartPLS atau SPSS untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kedua perangkat lunak ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam, termasuk pengujian regresi berganda dan evaluasi model yang kompleks. Semua pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05, yang berarti hasil dianggap signifikan jika probabilitas kesalahan kurang dari 5%. Dengan pendekatan ini, model yang digunakan diharapkan memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yang diuji, sehingga menghasilkan analisis yang akurat dan dapat diandalkan.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kompetensi dan kinerja karyawan, serta bagaimana kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja. Pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

#### 3.1.1 Uji Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini membantu menggambarkan karakteristik utama dari data yang dikumpulkan. Berdasarkan hasil yang didapat dari 200 responden, dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan sebagai berikut.

#### 1) Kecerdasan Intelektual

Skor rata-rata kecerdasan intelektual responden adalah 75,4, dengan standar deviasi 8,2. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang baik, dengan sedikit variasi di antara mereka. Angka rata-rata ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menangani tugas yang memerlukan pemikiran logis dan analitis dengan tingkat kemampuan yang cukup memadai. Meskipun demikian, standar deviasi yang cukup besar juga menunjukkan bahwa ada sejumlah kecil karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan mayoritas responden. Hal ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, atau faktor individual lainnya. Dengan adanya variasi dalam skor kecerdasan intelektual ini, kita dapat menyimpulkan bahwa ada perbedaan dalam cara masing-masing karyawan menghadapi tantangan pekerjaan yang memerlukan pemecahan masalah. Beberapa mungkin lebih cepat memahami dan menyelesaikan tugas yang lebih kompleks, sementara yang lain mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk mencapai hasil yang serupa. Faktor ini penting untuk dipertimbangkan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

#### 2) Kecerdasan Emosional

Skor rata-rata untuk kecerdasan emosional adalah 85,1, dengan standar deviasi 6,5. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola emosi mereka dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja. Kecerdasan

emosional yang tinggi umumnya dikaitkan dengan kemampuan untuk mengelola stres, membangun hubungan interpersonal yang sehat, dan menjaga suasana hati yang stabil dalam situasi yang penuh tekanan. Hal ini sangat bermanfaat dalam menjaga harmoni dalam tim dan meningkatkan kolaborasi di tempat kerja. Namun, adanya standar deviasi sebesar 6,5 menandakan adanya variasi dalam kemampuan emosional karyawan. Meskipun sebagian besar responden memiliki kecerdasan emosional yang baik, ada sejumlah kecil karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengelola perasaan atau dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Variasi ini mungkin disebabkan oleh pengalaman pribadi yang berbeda, perbedaan dalam cara individu mengatasi tekanan, atau cara mereka menanggapi situasi sosial di tempat kerja.

### 3) Kinerja Karyawan

Rata-rata skor untuk kinerja karyawan adalah 78,7, dengan standar deviasi 7,4. Skor rata-rata ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang memadai, sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa mereka dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Meskipun demikian, ada variasi dalam hasil kinerja, yang ditunjukkan oleh standar deviasi yang cukup besar. Perbedaan ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat keterampilan, motivasi, dan bahkan lingkungan kerja. Beberapa karyawan mungkin memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin perlu lebih banyak bimbingan atau pelatihan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini dan bagaimana cara untuk meningkatkan hasil kerja karyawan secara keseluruhan.

### 4) Analisis Variasi dalam Data

Dari hasil uji deskriptif, dapat disimpulkan bahwa data untuk ketiga variabel—kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan—terdistribusi dengan baik, meskipun terdapat variasi signifikan di antara responden. Sebagian besar karyawan menunjukkan kecerdasan intelektual dan emosional yang tinggi, namun ada sejumlah kecil individu yang memiliki kemampuan yang lebih rendah. Variasi dalam skor kinerja menunjukkan adanya peluang untuk perbaikan di beberapa area.

Hasil uji deskriptif memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik sampel dalam penelitian ini. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki kecerdasan intelektual dan emosional yang baik, serta kinerja yang memadai, terdapat variasi yang cukup signifikan antar individu. Variasi ini dapat memberikan informasi penting untuk perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan lebih lanjut. Penelitian selanjutnya dapat berfokus pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi variasi ini dan bagaimana cara untuk mengurangi kesenjangan dalam kecerdasan dan kinerja antara karyawan.

## 3.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1) Uji Validitas

Untuk memastikan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel-variabel secara akurat, dilakukan uji validitas terhadap outer loadings setiap indikator yang digunakan dalam model. Validitas ini penting untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang dipilih dapat menggambarkan dengan tepat variabel yang hendak diukur. Berdasarkan hasil yang didapat, berikut adalah analisis dari setiap variabel yang diuji.

#### a) Kecerdasan Intelektual

Pada variabel kecerdasan intelektual, hasil uji menunjukkan bahwa indikator-indikator dari KI1 hingga KI10 memiliki nilai loading factor yang valid. Nilai loading factor untuk indikator-indikator ini berada dalam rentang 0,652 hingga 0,842. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dapat diandalkan untuk menggambarkan variabel kecerdasan intelektual dalam model yang digunakan. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual diukur dengan baik, dengan beberapa indikator yang memiliki kontribusi lebih besar. Sebagai contoh, indikator KI6 memiliki nilai loading factor sebesar 0,842, yang

menunjukkan bahwa indikator ini sangat efektif dalam mengukur aspek kecerdasan intelektual karyawan.

b) Kecerdasan Emosional

Untuk kecerdasan emosional, hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari KO1 hingga KO19 memiliki nilai loading factor yang valid, meskipun terdapat beberapa variasi. Nilai loading factor untuk indikator-indikator ini berkisar antara 0,484 hingga 0,736. Walaupun sebagian besar indikator memiliki nilai lebih dari 0,6, beberapa indikator seperti KO6 dan KO15 memiliki nilai yang lebih rendah, yaitu 0,484 dan 0,565. Meskipun indikator-indikator ini tetap valid, nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa mereka memiliki pengaruh yang lebih kecil dalam mengukur kecerdasan emosional. Indikator-indikator tersebut sebaiknya dipertimbangkan untuk dianalisis lebih lanjut, atau jika diperlukan, disesuaikan dalam model ke depan. Meskipun terdapat beberapa indikator dengan nilai rendah, indikator KO14 yang memiliki nilai loading factor 0,736 tetap memberikan kontribusi besar dalam pengukuran kecerdasan emosional. Oleh karena itu, meskipun ada ruang untuk perbaikan pada indikator dengan nilai lebih rendah, model kecerdasan emosional masih tetap valid untuk digunakan.

c) Kompetensi

Pada variabel kompetensi, indikator-indikator yang digunakan menunjukkan variasi nilai loading factor yang cukup besar. Nilai loading factor berkisar antara 0,440 hingga 0,774, dengan KOM14 sebagai indikator dengan nilai tertinggi (0,774) dan KOM7 memiliki nilai terendah (0,440). Nilai rendah pada KOM7 menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kontribusi yang sangat kecil dalam mengukur kompetensi. Oleh karena itu, indikator ini mungkin perlu dipertimbangkan untuk dihapus atau direvisi dalam model yang akan datang. Meskipun terdapat indikator dengan nilai loading factor rendah, sebagian besar indikator menunjukkan nilai yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur kompetensi. Sehingga, meskipun beberapa perbaikan diperlukan, variabel kompetensi secara keseluruhan telah diukur dengan cukup baik.

d) Kinerja Karyawan

Indikator-indikator untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai loading factor untuk indikator-indikator ini berkisar antara 0,706 hingga 0,848. Semua indikator dalam variabel ini menunjukkan kontribusi yang sangat signifikan dalam mengukur kinerja karyawan. Nilai-nilai ini menandakan bahwa indikator-indikator tersebut efektif dalam menggambarkan kinerja karyawan, sehingga model ini dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut. Indikator KIN5, yang memiliki nilai 0,848, menunjukkan bahwa indikator ini sangat kuat dalam mengukur variabel kinerja karyawan. Dengan nilai loading factor yang konsisten tinggi di seluruh indikator kinerja, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran kinerja karyawan sangat valid dan dapat digunakan dengan percaya diri.

Tabel 1. Outer Loadings Value

Indikator	Nilai Loading (Outer Loadings)
KI1	0,652
KI2	0,788
KI3	0,761
KI4	0,767
KI5	0,721
KI6	0,842
KO1	0,522
KO2	0,624
KOM1	0,706
KIN1	0,793
KI1	0,652
KI2	0,788

KI3	0,761
KI4	0,767
KI5	0,721

Tabel 1 menunjukkan nilai Outer Loadings untuk berbagai indikator yang digunakan dalam penelitian. Nilai loading factor menggambarkan seberapa besar pengaruh masing-masing indikator dalam menggambarkan variabel yang diukur. Untuk Kecerdasan Intelektual (KI), indikator KI6 memiliki nilai tertinggi 0,842, menandakan indikator ini sangat signifikan dalam mengukur variabel tersebut. Sementara indikator lain, seperti KI1 hingga KI5, memiliki nilai yang berkisar antara 0,652 hingga 0,788, yang tetap menunjukkan pengaruh yang cukup baik meskipun terdapat sedikit variasi. Pada Kecerdasan Emosional (KO), indikator KO2 memiliki nilai 0,624, sedangkan KO1 memiliki nilai lebih rendah, yaitu 0,522. Nilai yang lebih rendah pada KO1 menunjukkan bahwa pengaruhnya dalam mengukur kecerdasan emosional sedikit lebih kecil dibandingkan indikator lainnya. Untuk Kompetensi (KOM1), nilai loading factor sebesar 0,706 menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan dalam mengukur variabel kompetensi. Sementara itu, Kinerja Karyawan (KIN1) memiliki nilai 0,793, menunjukkan kontribusi yang cukup baik dalam mengukur kinerja karyawan. Sebagian besar indikator memiliki nilai loading factor yang cukup tinggi, menunjukkan bahwa mereka valid dalam mengukur variabel yang dimaksud. Namun, indikator KO1 dengan nilai lebih rendah bisa menjadi area yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengukur seberapa baik instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten, dilakukan uji reliabilitas menggunakan dua metode utama: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Keduanya digunakan untuk menilai sejauh mana item-item dalam sebuah konstruk bekerja bersama-sama untuk mengukur konsep yang sama.

Cronbach's Alpha mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang ada dalam konstruk. Nilai lebih dari 0,7 umumnya dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik. Jika nilai ini tinggi, maka instrumen dapat dipercaya untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud. Composite Reliability (CR), di sisi lain, mengukur seberapa konsisten indikator-indikator bekerja bersama untuk membentuk konstruk yang lebih besar, dengan memperhitungkan bobot masing-masing indikator. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih besar dari 0,7, menandakan bahwa semua indikator yang digunakan sangat konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang dimaksud. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai dapat diandalkan untuk menganalisis data dengan hasil yang konsisten.

a) Kecerdasan Intelektual:

Nilai Cronbach's Alpha untuk kecerdasan intelektual adalah 0,904, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mengukur kecerdasan intelektual sangat reliabel. Dengan nilai Composite Reliability sebesar 0,921, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk mengukur kecerdasan intelektual menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Kecerdasan Emosional: Nilai Cronbach's Alpha untuk kecerdasan emosional mencapai 0,874, yang menandakan bahwa instrumen untuk mengukur kecerdasan emosional juga sangat reliabel. Begitu pula dengan nilai Composite Reliability yang mencapai 0,899, menunjukkan bahwa seluruh indikator bekerja dengan baik untuk mengukur kecerdasan emosional secara konsisten.

b) Kompetensi:

Pada variabel kompetensi, nilai Cronbach's Alpha adalah 0,889, menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Composite Reliability untuk kompetensi adalah 0,909, yang juga menunjukkan reliabilitas tinggi. Ini menegaskan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi dapat dipercaya untuk menggambarkan konstruk tersebut secara akurat.

c) Kinerja Karyawan:

Konstruk kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha tertinggi di antara konstruk lainnya, yaitu 0,931, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator pengukur kinerja karyawan sangat konsisten. Nilai Composite Reliability untuk kinerja karyawan adalah 0,942, yang lebih besar dari 0,9, menunjukkan konsistensi yang sangat kuat di antara indikator-indikatornya.

Dengan hasil tersebut, dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel untuk mengukur kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja karyawan. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih dari 0,7 untuk setiap konstruk memastikan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen ini dapat dipercaya, memberikan hasil yang konsisten, dan valid untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kecerdasan Intelektual	0,904	0,921
Kecerdasan Emosional	0,874	0,899
Kompetensi	0,889	0,909
Kinerja Karyawan	0,931	0,942

Tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan. Hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Kecerdasan Intelektual memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904 dan Composite Reliability 0,921, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk kecerdasan intelektual sangat dapat diandalkan. Untuk Kecerdasan Emosional, nilai Cronbach's Alpha adalah 0,874 dan Composite Reliability 0,899, yang juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Kompetensi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,889 dan Composite Reliability 0,909, menandakan bahwa instrumen untuk mengukur kompetensi juga sangat reliabel. Terakhir, Kinerja Karyawan menunjukkan hasil terbaik dengan Cronbach's Alpha 0,931 dan Composite Reliability 0,942, mengindikasikan bahwa instrumen untuk mengukur kinerja karyawan sangat konsisten. Secara keseluruhan, semua variabel menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang konsisten.

3.1.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap dua variabel utama, yakni Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Metode ini memungkinkan untuk melihat hubungan antara beberapa variabel sekaligus, sehingga kita dapat memahami bagaimana kedua jenis kecerdasan memengaruhi aspek-aspek penting dalam dunia kerja. Hasil yang diperoleh memberi gambaran mengenai faktor-faktor utama yang mendukung kinerja individu di tempat kerja (Mardiatmoko, 2020). Hasil analisis regresi menunjukkan beberapa temuan penting yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Kecerdasan Intelektual dan Kinerja Karyawan

Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $\beta = 0,405$ ,  $p < 0,01$ ). Ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dihasilkan. Nilai  $\beta$  yang mencapai 0,405 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang cukup besar antara kecerdasan intelektual dan kinerja. Secara praktis, karyawan dengan kemampuan intelektual yang lebih tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan yang kompleks di tempat kerja, melakukan analisis yang mendalam, serta membuat keputusan yang lebih baik dan efektif. Dengan p-value yang sangat kecil ( $p < 0,01$ ), dapat dipastikan bahwa hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan bukanlah kebetulan, melainkan pengaruh yang nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa

organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kualitas kecerdasan intelektual karyawan, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah.

2) Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Berbeda dengan kecerdasan intelektual, Kecerdasan Emosional tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $\beta = 0,036, p = 0,682$ ). Nilai  $\beta$  yang sangat kecil dan p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam model ini. Meskipun demikian, hal ini tidak berarti bahwa kecerdasan emosional tidak penting. Kemampuan untuk mengelola emosi dan berinteraksi dengan rekan kerja bisa saja mempengaruhi aspek-aspek lain, seperti kepuasan kerja atau hubungan interpersonal yang lebih baik, meskipun tidak diukur dalam penelitian ini. Kecerdasan emosional dapat berperan lebih besar dalam mendukung suasana kerja yang harmonis dan mengurangi konflik, yang pada akhirnya bisa berpengaruh pada kinerja jangka panjang. Namun, dalam model ini, kontribusi langsungnya terhadap kinerja karyawan tidak ditemukan signifikan.

3) Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $\beta = 0,366, p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi—baik dalam hal keterampilan teknis, pengetahuan, maupun pengalaman—cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Nilai  $\beta$  sebesar 0,366 menunjukkan bahwa kompetensi berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, dan setiap peningkatan kompetensi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan p-value yang juga sangat kecil ( $p < 0,01$ ), dapat dipastikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tepat melalui pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus. Meningkatkan kompetensi karyawan tidak hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi produktivitas tim secara keseluruhan.

4) Implikasi dan Diskusi

Hasil analisis regresi berganda ini memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan Intelektual dan Kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, sementara Kecerdasan Emosional tidak menunjukkan kontribusi langsung yang signifikan dalam model ini. Hal ini memberikan petunjuk bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia, perhatian lebih harus diberikan pada pengembangan kecerdasan intelektual dan kompetensi, terutama untuk pekerjaan yang menuntut keterampilan teknis dan pemecahan masalah yang tinggi. Namun, meskipun kecerdasan emosional tidak menunjukkan pengaruh langsung dalam penelitian ini, penting untuk dicatat bahwa dalam pekerjaan yang melibatkan banyak interaksi sosial atau yang memiliki tingkat stres tinggi, kecerdasan emosional bisa memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif.

Tabel 3. Koefisien Pengaruh (Original Sample)

Variabel Pengaruh	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Value
Kecerdasan Intelektual -> Kinerja	0,405	5,647	0,000
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0,036	0,410	0,682
Kompetensi -> Kinerja	0,366	4,190	0,000

Tabel di atas menunjukkan hasil uji pengaruh antara variabel independen dan kinerja karyawan. Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0,405, p = 0,000$ ). Kecerdasan Emosional menunjukkan pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan ( $\beta = 0,036, p = 0,682$ ). Sementara itu, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0,366, p = 0,000$ ), menegaskan pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

### 3.1.4 Uji Goodness of Fit

Uji Goodness of Fit dilakukan untuk menilai sejauh mana model yang digunakan dapat mencocokkan data yang ada. Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai  $R^2$  untuk Kompetensi adalah 0,491, yang berarti sekitar 49,1% variasi dalam kompetensi dapat dijelaskan oleh kecerdasan intelektual dan emosional. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan namun masih ada faktor lain yang mempengaruhi kompetensi (Maryam, Somayasa, Ruslan, & Jufra, J. 2022). Untuk Kinerja Karyawan, nilai  $R^2$  adalah 0,524, yang menunjukkan bahwa 52,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang diuji. Meskipun model ini cukup baik dalam menggambarkan pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kompetensi, masih ada faktor lain di luar model yang perlu diperhitungkan.

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kompetensi	0,491
Kinerja Karyawan	0,524

Tabel di atas menampilkan nilai R-Square untuk dua variabel yang diuji. Untuk Kompetensi, nilai R-Square adalah 0,491, yang berarti 49,1% variasi kompetensi dapat dijelaskan oleh variabel yang ada dalam model. Sedangkan untuk Kinerja Karyawan, nilai R-Square sebesar 0,524 menunjukkan bahwa 52,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model. Nilai R-Square ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kedua variabel tersebut, meskipun masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi.

### 3.1.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini juga menganalisis efek tidak langsung dari Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi (Imilda, Alexandra, & Ahmad, 2024). Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki efek tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan, keduanya mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kompetensi. Untuk Kecerdasan Intelektual, efek tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi menunjukkan nilai koefisien 0,141, T-Statistik 2,740, dan P-Value 0,006, yang menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Artinya, kecerdasan intelektual dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi mereka terlebih dahulu. Sama halnya, Kecerdasan Emosional juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien 0,140, T-Statistik 2,732, dan P-Value 0,007 mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi, meskipun efek langsungnya terhadap kinerja lebih kecil. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan intelektual dan emosional mungkin tidak memiliki pengaruh langsung yang besar terhadap kinerja, keduanya tetap berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui kompetensi yang lebih baik.

Tabel 5. Efek Tidak Langsung

Pengaruh	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Value
Kecerdasan Intelektual -> Kompetensi -> Kinerja	0,141	2,740	0,006
Kecerdasan Emosional -> Kompetensi -> Kinerja	0,140	2,732	0,007

Tabel di atas menunjukkan efek tidak langsung dari Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi. Untuk Kecerdasan Intelektual, nilai koefisien 0,141, T-Statistik 2,740, dan P-Value 0,006 menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui kompetensi sangat signifikan secara statistik. Hal yang serupa juga ditemukan pada Kecerdasan Emosional, yang menunjukkan nilai koefisien 0,140, T-Statistik

2,732, dan P-Value 0,007, yang juga signifikan. Kedua jalur tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan emosional berperan dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, rata-rata skor kecerdasan intelektual (IQ) responden adalah 75,4 dengan standar deviasi 8,2. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang baik, meskipun ada variasi dalam tingkat kemampuan. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Baskoro, Sinambela, dan Mardikaningsih (2021), mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual berperan penting dalam meningkatkan kemampuan analitis dan pemecahan masalah. Hal ini sejalan dengan temuan Wibisono *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berhubungan erat dengan kompetensi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Karyawan dengan tingkat kecerdasan intelektual lebih tinggi cenderung lebih efektif dalam menghadapi tugas-tugas yang menuntut kemampuan analisis yang kuat.

Skor rata-rata kecerdasan emosional (EQ) responden tercatat pada angka 85,1 dengan standar deviasi 6,5. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan baik dalam mengelola emosi serta menjaga hubungan kerja yang positif. Kecerdasan emosional yang tinggi memudahkan karyawan untuk tetap tenang dan produktif, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Penelitian Harmen dan Indriani (2023) mengonfirmasi bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan mengelola stres, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, temuan dari Widyadana *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional penting dalam sektor pekerjaan yang melibatkan banyak interaksi interpersonal, seperti di sektor perhotelan, untuk meningkatkan kinerja kreatif dan kolaboratif.

Skor rata-rata kinerja karyawan adalah 78,7, dengan standar deviasi 7,4. Meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik, terdapat variasi yang cukup besar dalam pencapaian kinerja individu. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan keterampilan, motivasi, atau faktor lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Nainggolan *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja dan kepuasan kerja. Sebagai tambahan, Sukardi dan Aminah (2022) menemukan bahwa karyawan dengan kecerdasan intelektual dan keterampilan komunikasi yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena mereka lebih efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan emosional berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Meskipun kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, pengelolaan emosi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mengurangi tingkat stres. Hal ini mendukung penelitian oleh Adriati *et al.* (2023), yang menekankan pentingnya manajemen talenta dalam meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan intelektual dan emosional harus menjadi bagian dari program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perhatian lebih pada pengembangan kecerdasan intelektual dan emosional. Menurut Wibisono *et al.* (2022), kompetensi yang terkait dengan kecerdasan intelektual dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan analitis dan pemecahan masalah. Selain itu, perusahaan juga perlu memfasilitasi pengelolaan kecerdasan emosional melalui program-program pelatihan yang dapat membantu karyawan mengelola stres dan membangun hubungan kerja yang lebih baik, seperti yang disarankan oleh Harmen dan Indriani (2023).

## 4. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan karyawan yang memiliki kemampuan kognitif yang lebih baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan pemikiran analitis dan pemecahan masalah. Kecerdasan emosional berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif serta mengelola stres. Meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan tidak ditemukan signifikan, kecerdasan emosional memiliki dampak besar dalam membangun hubungan yang harmonis dan menjaga motivasi, yang pada akhirnya mendukung produktivitas kerja. Kompetensi, yang merupakan gabungan dari kecerdasan intelektual dan emosional, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang lebih kompeten cenderung lebih produktif dan mampu memenuhi ekspektasi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan kedua jenis kecerdasan ini melalui program pelatihan yang tepat. Peningkatan kecerdasan intelektual dan emosional akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kinerja yang lebih baik.

## 5. Daftar Pustaka

- Adriati, I., Martini, I., Sutrisni, E., & Wismawan, M. (2023). Retensi karyawan sebagai mediasi pada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 12(1), 1-10. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.748>
- Baskoro, B., Sinambela, E., & Mardikaningsih, R. (2021). Hubungan kecerdasan emosional, tacit knowledge sharing, dan perilaku kerja inovatif pada pekerja konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 20(2), 157-172. <https://doi.org/10.12695/jmt.2021.20.2.5>
- Harmen, H. and Indriani, R. (2023). Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan knowledge sharing terhadap stres kerja karyawan pt. bank sumut kantor pusat medan. *Niagawan*, 12(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50021>
- Hasridayyana, I., Ahmad, L., & Junaidi, R. (2023). Sistem Informasi Manajemen Kos-Kosan Menggunakan Metode Content Management System Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 3(2), 84-94. <https://doi.org/10.35870/siskom.v3i2.797>
- Imilda, Alexandra, R., & Ahmad, L. (2024). Analisis Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Pupr Aceh) Menggunakan Metode Tam. *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 4(2), 87-103. <https://doi.org/10.35870/siskom.v4i2.815>
- Ismail, Iqbal, T., & Anisah. (2024). Dampak Persepsi Konsumen dan Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian: Studi Empiris di Sektor Kuliner. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*, 1(2), 45-57. <https://doi.org/10.35870/jmt.v1i2.1107>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>

- Maryam, U., Somayasa, W., Ruslan, R., & Jufra, J. (2022). Estimasi Parameter dan Uji Goodness of Fit Untuk Data Biner Berpasangan: Estimasi Parameter dan Uji Goodness of Fit. *Jurnal Matematika Komputasi dan Statistika*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.33772/jmks.v2i1>
- Nainggolan, R., Duardji, D., & Efendi, N. (2022). Tinjauan tentang kinerja karyawan dilihat dari perspektif kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.23960/jpb.v5i1.115>
- Prasetyo, H. (2022). Kinerja pegawai dengan dukungan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 37-43. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.540>
- Salam, A., & Imilda, I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Eureka Media Aksara.
- Sukardi, S. and Aminah, S. (2022). Peran agility, disiplin kerja, komunikasi skill dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan bpr-bkk demak. *Journal of Business and Economics Research (Jbe)*, 3(2), 100-107. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1723>
- Wibisono, K., Supriono, S., & Sari, A. (2022). Pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan hotel oria jakarta pusat. *Transekonomika Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 69-78. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.108>
- Widyadana, S., Hendarsjah, H., & Amini, A. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja kreatif yang dialami karyawan frontliner hotel di solo. *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (Snpk)*, 2, 636-642. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.179>