

***THE INFLUENCE OF IQ AND EQ ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE IN BANK MNC
MAKASAR, BALIKPAPAN AND SAMARINDA BRANCHES***

**PENGARUH IQ DAN EQ TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK MNC
CABANG MAKASAR, BALIKPAPAN, DAN SAMARINDA**

Dhimas Tribuana

Magister Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Artha Bodhi Iswara” Surabaya
d.tribuana@gmail.com

ABSTRACT

The contemporary global labor landscape is marked by intense competition and globalization, requiring organizations to attract and retain exceptional individuals. Source power, denoting profound expertise, innovative ideas, and superior performance across diverse domains, is pivotal. MNC Bank, a significant entity within Indonesia's banking sector, requires conscientious protection due to its prominence. This study evaluates the Man Power development program's impact on intellectual quotient (IQ) and emotional quotient (EQ) at MNC Bank branches, revealing challenges like temporary personnel, communication skills, and spatial intelligence. Motivation emerges as vital for employee performance; however, an influx of newcomers threatens motivation levels. The study centers on MNC Bank's Makassar, Balikpapan, and Samarinda branches, where suboptimal IQ, EQ, and motivation undermine task performance. This research, which is quantitative in nature, investigates IQ, EQ, motivation, and performance relationships, utilizing primary data from questionnaires and observations and secondary data from various sources. Significant correlations are established between IQ and work motivation, EQ and performance, and motivation and performance. The findings underscore the need for MNC Bank to prioritize IQ, EQ, and motivation, aligning employees with organizational objectives. Suitable training and development opportunities are suggested to bolster motivation and foster growth.

Keywords: EQ; Human Resources; IQ; Motivation; Employee Performance; MNC Bank Indonesia.

ABSTRAK

Lanskap tenaga kerja global kontemporer ditandai oleh persaingan yang intens dan globalisasi, membutuhkan organisasi untuk menarik dan mempertahankan individu yang luar biasa. Sumber daya manusia yang kuat, yang menunjukkan keahlian yang mendalam, ide-ide inovatif, dan kinerja superior di berbagai domain, sangat penting. MNC Bank, sebuah entitas penting dalam sektor perbankan Indonesia, memerlukan perlindungan yang cermat karena kepopulerannya. Studi ini mengevaluasi dampak program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kuantitas intelektual (IQ) dan kuantitas emosional (EQ) di cabang-cabang MNC Bank, mengungkapkan tantangan seperti personel sementara, keterampilan komunikasi, dan kecerdasan spasial. Motivasi muncul sebagai hal yang vital untuk kinerja karyawan; namun, masuknya orang baru mengancam tingkat motivasi. Studi ini berpusat pada cabang-cabang MNC Bank di Makassar, Balikpapan, dan Samarinda, di mana IQ, EQ, dan motivasi yang kurang optimal menghambat kinerja tugas. Penelitian ini, yang bersifat kuantitatif, menyelidiki hubungan antara IQ, EQ, motivasi, dan kinerja, menggunakan data primer dari kuesioner dan observasi serta data sekunder dari berbagai sumber. Korelasi signifikan didirikan antara IQ dan motivasi kerja, EQ dan kinerja, serta motivasi dan kinerja. Temuan ini menekankan perlunya MNC Bank untuk memprioritaskan IQ, EQ, dan motivasi, sejalan dengan tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan yang sesuai disarankan untuk memperkuat motivasi dan mendorong pertumbuhan.

Kata Kunci: EQ; Sumber Daya Manusia; IQ; Motivasi; Kinerja Karyawan; MNC Bank Indonesia.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap perusahaan berusaha untuk menyediakan sumber daya manusia berkualitas tinggi dan keterampilan kompetitif untuk memenuhi kebutuhan

tenaga kerja yang berubah. Bank MNC, sebagai lembaga kunci di industri perbankan Indonesia, harus berfokus pada meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya untuk memastikan kinerja yang baik. IQ adalah

ukuran kemampuan seseorang untuk berpikir, menganalisa, dan menganalisis informasi (Buchori, 2016). Dari hasil wawancara ditemukan bahwa peningkatan IQ dan EQ di antara karyawan di Bank MNC Cabang Makassar, Balikpapan, dan Samarinda tidak baik. Faktor-faktor seperti komunikasi verbal, logika, alasan numerik, dan alasan spasial dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh IQ dan EQ pegawai saja, namun juga motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja (Sari et al., 2020).

Berdasarkan observasi penulis di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Bank MNC Cabang Makassar, Balikpapan dan Samarinda masih rendah, di mana hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang menurun. Studi tersebut mengungkapkan bahwa masih ada kekurangan target yang cukup besar bagi Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda pada 2021 dan 2022, yang diakibatkan pengetahuan dan motivasi karyawan yang rendah untuk melakukan tugas. Kurangnya pengetahuan dan motivasi ini mempengaruhi berbagai kegiatan, seperti proses pengambilan keputusan, pengumpulan data, dan kinerja karyawan. Studi ini juga menyoroti kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perbankan digital, khususnya dalam hal motivasi, IQ, dan EQ. Dengan

memahami fenomena ini, Bank MNC Cabang Makassar, Balikpapan dan Samarinda dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kondisi mereka saat ini dan mencapai hasil yang lebih baik.

Sebagaimana Penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berfokus pada hubungan antara IQ, EQ, dan motivasi karyawan di Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Penelitian ini menggunakan data dari 34 responden menggunakan metode nonprobability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa IQ, EQ, dan SQ secara simultan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan Bank BRI Manado (Mamangkey et al., 2018).

Selain itu, penelitian sebelumnya tentang IQ, EQ, Dan SQ Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. Metode Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 reponden dengan teknik nonprobability sampling menggunakan metode Stratified Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan IQ, EQ dan SQ terhadap profesionalisme juga terdapat pengaruh positif dan signifikan IQ terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh mediasi IQ terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme, tidak terdapat pengaruh mediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme dan tidak terdapat pengaruh mediasi kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara (Batubara et al., 2021).

Dan juga penelitian sebelumnya

tentang IQ, EQ, Dan Kecerdasan Kreativitas (CQ) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BSM (Bank Mandiri Syari'ah) Area Kc Demang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Syari'ah Area Kc Demang Palembang. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 51 orang dimana teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh popuasi dijadikan sampel. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS yaitu menunjukan kearah positif variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan kreativitas terhadap motivasi kerja (Nisa, 2018).

Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti hubungan antara IQ, EQ, motivasi, dan kinerja kerja karyawan di Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan, dan Samarinda. Studi ini juga bertujuan untuk memahami hubungan antara IQ, EQ, motivasi, dan kinerja kerja karyawan di Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan, dan Samarinda. Tujuan penelitian ini termasuk mengidentifikasi hubungan antara IQ, EQ, motivasi, dan kinerja kerja karyawan di Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan, dan Samarinda, serta hubungan IQ dan motivasi. Temuan ini dapat digunakan untuk masukan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan perusahaan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan berdasarkan jenis penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel atau yang disebut penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Selain itu, penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif, karena

memberikan penjelasan secara deskriptif mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank MNC Cabang Makassar, Balikpapan dan Samarinda yang berjumlah 110 Orang, sedangkan Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh mengingat jumlah populasi tidaklah besar sehingga seluruh populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini (Danuri & Maisaroh, 2019) (Siyoto & Sodik, 2015).

Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan bersifat kualitatif dan kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk observasi, wawancara dan angka-angka (*numeric*) dari instrumen kuisioner yang menggunakan skala likert (Kisworo & Sofana, 2021; Sugiyono, 2016). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel laten yang terdapat dalam persamaan struktural (Hamid & Anwar, 2019). Alat analisis yang digunakan adalah dengan bantuan *reduced form* dan program aplikasi statistik SmartPLS versi 4 dan IBM SPSS versi 26. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian yaitu kinerja pegawai, variabel independen dalam penelitian ini yaitu kecerdasan inteligensi (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) dan variable intervening pada penelitian ini adalah motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan table 2 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 45 orang atau 40,91% dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 65 orang atau 59,09%. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa karyawan Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda mayoritas berjenis kelamin wanita. Berdasarkan table 2, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan usia < 20 Tahun sebanyak 2 orang atau 1,82%, responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 34 orang atau 30,91%, responden dengan usia 31-45 tahun sebanyak 40 orang atau 36,36%, responden dengan usia 46-55 tahun sebanyak 29 orang atau 26,36% dan responden dengan usia > 55 tahun sebanyak 5 orang atau 4,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	45	40,91%
	Wanita	65	59,09%
Usia	<20 Tahun	2	1,82%
	20-30 Tahun	34	30,91%
	31-45 Tahun	40	36,36%
	46-55 Tahun	29	26,36%
	> 55 Tahun	5	4,55%
	< 1 Tahun	15	13,64%
Masa Kerja	1-3 Tahun	35	31,82%
	4-6 Tahun	20	18,18%
	> 6 Tahun	40	36,36%
Total		110	100%

Sumber: data diolah

Pengujian Model Pengukuran (Assessment Of The Measurement Model)

Model ini biasa disebut juga sebagai uji *outer model*. Pada prinsipnya adalah menguji indikator terhadap variabel laten atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

Convergent Validity

Berdasarkan table 2 di bawah terlihat semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga dipastikan kuesioner dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) dan bisa dikatakan secara keseluruhan item-item

Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda mayoritas berusia 31-45 tahun. Berdasarkan table 2, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 15 orang atau 13,64%, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 35 orang atau 31,85%, responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 20 orang atau 18,18% dan responden dengan masa kerja > 6 tahun sebanyak 40 orang atau 36,36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda mayoritas memiliki masa kerja >6 tahun. yang dibangun mampu dengan tepat dalam menjelaskan variabel variabelnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kovergen

Variabel	AVE	Keterangan
Intellectual Quotations (IQ)	0.571	Valid
Emotional Quotations (EQ)	0.500	Valid
Kinerja Pegawai	0.526	Valid
Motivasi Kerja	0.548	Valid

Sumber: data diolah dengan SmartPLS
Discriminant Validity

Berdasarkan Table 3 di bawah ditunjukkan *cross loading* pada setiap item memiliki nilai lebih besar dari *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya, sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil instrumen penelitian ini secara diskriminan dianggap valid karena semua nilai indikator diatas 0.5. Berdasarkan kedua hal tersebut maka seluruh data tersebut sudah bisa dianggap valid.

Table 3. Hasil Uji Discriminant Validity Antar Variabel

	EQ	IQ	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0.448	0.613	0.343	0.332
X1.10	0.499	0.777	0.419	0.485
X1.11	0.469	0.721	0.559	0.586
X1.2	0.543	0.832	0.420	0.465

	EQ	IQ	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.3	0.595	0.771	0.515	0.532
X1.4	0.559	0.879	0.534	0.571
X1.5	0.614	0.855	0.495	0.611
X1.6	0.451	0.500	0.343	0.378
X1.7	0.580	0.858	0.496	0.544
X1.8	0.418	0.562	0.294	0.280
X1.9	0.574	0.828	0.468	0.507
X2.1	0.524	0.768	0.491	0.520
X2.10	0.670	0.355	0.468	0.459
X2.11	0.658	0.364	0.297	0.388
X2.12	0.692	0.359	0.458	0.529
X2.13	0.691	0.358	0.416	0.506
X2.14	0.776	0.355	0.498	0.577
X2.15	0.741	0.310	0.448	0.513
X2.16	0.771	0.440	0.525	0.543
X2.17	0.774	0.453	0.634	0.644
X2.18	0.764	0.441	0.454	0.569
X2.19	0.640	0.323	0.426	0.468
X2.2	0.600	0.828	0.527	0.538
X2.20	0.754	0.420	0.425	0.499
X2.21	0.629	0.188	0.356	0.416
X2.22	0.510	0.198	0.173	0.220
X2.3	0.517	0.763	0.425	0.446
X2.4	0.590	0.746	0.519	0.589
X2.5	0.565	0.725	0.584	0.563
X2.6	0.632	0.345	0.338	0.381
X2.7	0.745	0.466	0.478	0.562
X2.8	0.775	0.429	0.505	0.564
X2.9	0.709	0.328	0.401	0.425
Y1	0.533	0.452	0.681	0.676
Y10	0.123	0.202	0.512	0.392
Y11	0.384	0.363	0.682	0.649
Y12	0.349	0.472	0.648	0.572
Y13	0.280	0.270	0.535	0.459
Y14	0.448	0.363	0.716	0.638
Y15	0.419	0.270	0.662	0.590
Y2	0.465	0.293	0.547	0.509
Y3	0.639	0.595	0.917	0.869
Y4	0.576	0.431	0.848	0.760
Y5	0.686	0.571	0.884	0.858
Y6	0.552	0.475	0.767	0.766
Y7	0.487	0.429	0.819	0.759
Y8	0.635	0.570	0.877	0.851
Y9	0.587	0.545	0.684	0.679
Z1	0.848	0.480	0.548	0.627
Z10	0.501	0.498	0.714	0.777
Z11	0.487	0.602	0.655	0.735
Z12	0.363	0.360	0.555	0.544
Z13	0.576	0.469	0.719	0.755
Z14	0.489	0.306	0.668	0.670
Z15	0.390	0.298	0.490	0.550
Z2	0.627	0.578	0.828	0.883
Z3	0.634	0.492	0.797	0.815
Z4	0.712	0.584	0.849	0.883
Z5	0.545	0.489	0.724	0.787
Z6	0.547	0.507	0.787	0.814
Z7	0.622	0.573	0.831	0.861
Z8	0.608	0.565	0.689	0.714
Z9	0.253	0.323	0.484	0.552

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Uji Reliabilitas

Dari hasil table 4 di bawah menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) diatas 0,7 dan bahkan diatas 0.8. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas. Artinya indikator-

indikator tersebut secara konsisten dan reliabel mempresentasikan variabel laten.

Table 4. Nilai Ca dan Cr

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Emotional Quotations (EQ)	0.942	0.948
Intellectual Quotations (IQ)	0.921	0.934
Kinerja Pegawai	0.931	0.941
Motivasi Kerja	0.938	0.947

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Pengujian model struktural (*Assessment of the Structural Model*)

Dari table 5 di bawah terlihat hubungan antara konstruk laten eksogen dan konstruk laten endogen terdapat 4 hubungan yang dinyatakan signifikan pada level signifikansi sebesar 5% yaitu EQ terhadap kinerja pegawai, EQ terhadap motivasi kerja, IQ terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima. Sedangkan terdapat 1 hubungan yang dinyatakan tidak signifikan pada level signifikansi sebesar 5% yaitu IQ terhadap kinerja pegawai. Sehingga untuk hipotesis tersebut ditolak.

Table 5. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
EQ → Kinerja Pegawai	-0.069	-0.069	0.034	2.057	0.042
EQ → Motivasi Kerja	0.585	0.600	0.071	8.219	0.000
IQ → Kinerja Pegawai	-0.010	-0.010	0.048	0.211	0.833
IQ → Motivasi Kerja	0.246	0.243	0.071	3.446	0.001
Motivasi → Kinerja Pegawai	1002	1006	0.048	20.973	0.000

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen dipresentasikan dengan nilai R^2 pada masing masing konstruk laten endogen. Dalam penelitian ini diperoleh R^2 kinerja sebesar 89.2% artinya besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen sebesar 89.2% dan sisanya 10.8% dijelaskan divariabel yang lain. Dan nilai R^2 Motivasi Kerja sebesar

60.3% artinya Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual 60.3% dan sisanya sebesar 39.7% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat dilihat dari table 6 dibawah ini:

Table 6. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.892	0.889
Motivasi Kerja	0.603	0.596

Sumber: data diolah dengan SmartPLS

Uji Mediasi

Dari table 7 di bawah hasil uji mediasi menggunakan software *free statistic calculation for sobel test* diketahui hasil hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan hasil sebesar 7,96682183, dan hubungan kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan hasil sebesar 9,92233239. Kedua hasil uji media diatas lebih besar dari t-tabel dan *one-tailed probability* lebih kecil dari 5% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, dan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Table 7. Hasil Uji Mediasi

No		Variabel	
		IQ Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	EQ Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja
1	A	0,854	0,555
2	B	0,929	0,967
3	SEa	0,1	0,049
4	SEb	0,042	0,047
5	Sobel Test statistics	7,96682183	9,92233239
6	One-Tailed Probability	0	0
7	Two-Tailed Probability	0	0

Sumber: data diolah dengan SPSS dan *free statistic calculation for sobel test*

Gambaran IQ, EQ, Motivasi Kerja

dan Kinerja Pegawai.

Hasil mean IQ pada Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda sebesar 3,36 dapat dikategorikan sedang atau cukup baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item Saya mampu berhitung dengan cepat dengan skor 3,61. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu terletak pada item Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung dengan merangkai kata-kata. dengan skor 3.

Hasil mean EQ Pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda sebesar 3,15 dapat dikategorikan sedang atau cukup baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item Saya mampu mengetahui emosi serta kelebihan atau kekurangan yang dimiliki dengan skor 3,7. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar orang lain dapat menerima ide saya, dengan skor 2,78.

Hasil mean Motivasi Kerja Pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda sebesar 2,98 dapat dikategorikan sedang atau cukup baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik, dengan skor 3,39. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan dengan skor 2,53.

Hasil mean Kinerja Pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda sebesar 3,04 dapat dikategorikan sedang atau cukup baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 3,46. Sedangkan jawaban respnden terendah yaitu terletak pada item Saya mampu mengerjakan

beberapa hal dalam satu waktu dengan skor 2,52.

Berdasarkan deskripsi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel IQ, EQ, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda dikategorikan sedang atau cukup baik.

Pengaruh IQ (X₁) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Z)

IQ (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Z). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,246 dengan nilai sig sebesar 0,001 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,001 \leq \alpha 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan IQ terhadap motivasi kerja pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda.

Pengaruh EQ (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Z)

EQ (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Z). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,585 dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 \leq \alpha 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan EQ terhadap Motivasi Kerja pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda.

Pengaruh IQ (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

IQ (X₁) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut didapatkan

dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien sebesar - 0,010 dengan nilai sig sebesar 0,833 dimana tingkat signifikansi yang lebih besar dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,833 > \alpha 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan IQ terhadap kinerja pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda.

Pengaruh EQ (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

EQ (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien sebesar - 0,069 dengan nilai sig sebesar 0,042 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,042 \leq \alpha 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan EQ terhadap kinerja pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda.

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,002 dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 \leq \alpha 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda.

Pengaruh IQ (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

IQ (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien sobel sebesar 7,96682183 dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 \leq \alpha 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan IQ terhadap kinerja pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda melalui Motivasi Kerja.

Pengaruh EQ (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

EQ (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien sobel sebesar 9,92233239 dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 \leq \alpha 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan EQ terhadap kinerja pegawai Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda melalui Motivasi Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh IQ dan EQ terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Studi pada Bank MNC Cabang Makasar, Balikpapan dan Samarinda, dapat disimpulkan bahwa IQ berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, EQ berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, IQ tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, EQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, IQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan EQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, perlu ditinjau kembali oleh perusahaan dan diharapkan lebih memperhatikan IQ, EQ dan motivasi kerja serta kinerja pegawai dengan lebih komprehensif sehingga meningkat.

Selain hal tersebut perusahaan perlu lebih meningkatkan IQ, EQ dan motivasi kerja serta kinerja pegawai, memberikan training dan diklat yang sesuai, agar karyawan semakin terpacu untuk memberikan kontribusi terbaiknya sesuai visi misi untuk memajukan perusahaan. Diharapkan adanya penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian judul atau masalah yang sama lebih mengembangkan lagi dan mempelajari variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini akan membantu Perusahaan untuk melihat pengaruh variable lainnya diluar dari variable pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., & Ratnasari, L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *DIMENSI*, 8(2), 372–385.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management: The New Realities*. Institute of Personnel and Development. <https://books.google.co.id/books?id=tj5YAAAAIAAJ>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja

- dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>
- Batubara, M., Aditi, B., & Hidayah, A. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *JaManKu*, 3(1), 23–34.
- Buchori, B. M. (2016). *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*. PSIKOPEDIA.
- Danuri, & Maisaroh, S. (2019). *Metodologi Penelitian* (C. Alviana, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Penerbit Samudra Biru. <http://repository.upy.ac.id/2283/1/METOPEN%20PENDIDIKAN-DANURI.pdf>
- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Farida, S. I., & Khair, O. I. (2019). Leadership sebagai Dasar Kecerdasan Intelektual Mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(1), 46–60.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ* (Vol. 29). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdianti, & A. D. Raksanagara, Eds.; 1st ed., Vol. 1). PT. Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id
- Harbian, U. (2020). Determination of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Motivation Working as A Variable Intervening Against Performance Officers, Processing and Development Riau Islands Province. *Zona Manajerial*, 10(3), 1–14. <https://doi.org/10.37776/zm.v10i1>
- Jumardi. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).
- Kisworo, M. W., & Sofana, I. (2021). *Menulis Karya Ilmiah* (2nd ed.). Informatika.
- Maharani, S. P. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada RSIA Srikandi IBI Jember. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95918>

- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *EMBA*, 6(4), 3208–3217.
- Nisa, R. K. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Kreativitas (CQ) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BSM (Bank Mandiri Syari'ah) Area KC Demang Pelembang*.
- Nita, D., Murti, W. B., Isnawati, Z., & Pd, M. (2019). Kecerdasan Majemuk dan Implikasinya Dalam Pendidikan. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 6(1), 40–49. http://jurnal.uhn.ac.id/index.php/p_sikologi
- Nurhab, M. I., Alfansi, L., Pareke, F. J., & Anwar, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja. *JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN*, 2(1), 18–29.
- Purnamarini, T. R. (2020). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 1(2), 75–86. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i2.824>
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Salemba Empat.
- Santoso, A., Kristiyana, N., & Widhianingrum, W. (2021). Kinerja Salesperson dan Kecerdasan Salesperson: Faktor kunci dari Keunggulan bersaing berkelanjutan UMKM Salesperson Performance and Salesperson Intelligence: The Key Factors of SMEs Sustainable Competitive Advantage. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 178–191. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7515>
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id
- Sihol, O. :, Sirait, P., Palinggi, Y., & Raharjo, S. (2022). Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan? *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 22(1), 70–82.
- Sirait, S. P., Palinggi, Y., & Raharjo, S. (2022). Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan? *JEMI*, 22(1), 70–82.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Vol. 1). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan*

- Disertasi* (A. Nuryanto, Ed.; 1st ed., Vol. 4). Alfabeta.
- Supriyatna, Y. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 4(2), 42–53.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulaizah, N. (2014). Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman Pematang. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, 1–18.