

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS AMIKOM YOGYAKARTA**

**THE EFFECT ANALYSIS OF WORKLOAD, EMOTIONAL INTELLI-
GENCE, AND INTELLECTUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PER-
FORMANCE UNIVERSITAS AMIKOM YOGYAKARTA**

Mei Maemunah¹, Eny Nurnilawati², Rahma Widyawati³, Istiningasih⁴, Ridwan Wahyudi⁵, Sri Mulyatun⁶,
Widiyanti Kurnianingsih⁷

¹⁻⁷Universitas Amikom Yogyakarta, Jl. Ringroad Utara, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta, 55283, Indonesia

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima : 20 Maret 2022
Diperbaiki : 27 Maret 2022
Disetujui : 31 Maret 2022
Tersedia daring

Keywords:

Emotional Intelligence; Intellectual Intelligence; Performance; Correlation Workload.

ABSTRACT

Universitas Amikom Yogyakarta is a university that is currently developing with a large number of employees. So it is necessary to evaluate these four factors. The purpose of this study was to evaluate the relationship between workload, intellectual intelligence, and emotional intelligence on employee performance. The results of the research will be used as the basis for determining the Institution's decisions in the placement of employees and balancing workloads in related departments. The results of the research will be used as study material in decision-making and mapping of human resources according to the performance of each employee. The research was conducted with a quantitative approach with data collection tools using a questionnaire on 84 respondents conducted randomly (random sampling). The analysis technique uses multiple linear regression with the conclusion that there is a positive relationship between the variables of performance, workload, emotional intelligence, and intellectual intelligence. This is indicated by the significance value of each variable <0.05. So hypothesis H1 is accepted, namely, there is a positive relationship between the four variables.

ABSTRAK

Universitas Amikom Yogyakarta adalah universitas yang saat ini sedang berkembang dengan jumlah karyawan yang mulai banyak. Sehingga perlu melakukan evaluasi terhadap keempat factor tersebut. tujuan penelitian ini adalah melakukan evaluasi hubungan antara beban kerja, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian akan digunakan sebagai dasar penentuan keputusan Lembaga dalam penempatan karyawan dan penyeimbangan beban kerja di departemen-departemen terkait. Hasil penelitian akan digunakan sebagai bahan kajian dalam pengambilan keputusan dan pemetaan sumber daya manusia sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan alat pengambilan data menggunakan kuesioner pada 84 responden dilakukan secara acak (*Random sampling*). Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara variable kinerja, beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Hal

Kata Kunci:

Beban kerja; Kinerja; Kecerdasan emosional; Kecerdasan Intelektual; Korelasi

DOI:

<https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9727>

ISSN-P: 1829-8680

ISSN-E: 2599-0039

Untuk mengutip dokumen ini:

Memunah, M., et, al, (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 19(01), 104–112.

¹mei.m@amikom.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber daya manusia adalah memiliki peran utama dalam organisasi karena sebagai actor dalam kegiatan organisasi demi keberhasilan organisasi itu sendiri (Prabawa & Supartha, 2017). Universitas Amikom Yogyakarta merupakan insitusi yang sedang mewujudkan visi misinya, sehingga memerlukan pemetaan sumber daya manusia guna tercapainya kinerja yang maksimal dan sesuai standar operasional prosedur yang ada. Kinerja adalah hasil pencapaian suatu kegiatan sesuai dengan target dan tanggung jawab masing-masing individu dalam mewujudkan visi misi organisasi (Fitriani et al., n.d.). Sehingga berbagai upaya dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan demi kelangsungan organisasi itu sendiri. Adapun beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual tergantung beban kerja masing-masing individu (Gumanti & Utami, 2019). Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Amani Yaponno et al., 2018). Beban kerja merupakan aktifitas yang harus diselesaikan, hal ini dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Aryaningsih et al., n.d.).

Penelitian ini sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan empat faktor. Kinerja karyawan merupakan variable penting dalam kemajuan organisasi dalam rangka mencapai visi misinya. Keempat faktor tersebut, akan digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemetaan sumber daya manusia sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Penelitian ini penting dilakukan demi keberlangsungan perusahaan jangka panjang. Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara beban kerja, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Universitas Amikom Yogyakarta. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan yang positif antara beban kerja, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Universitas Amikom Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Hart & Staveland (1988) dalam Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja (*workload*) adalah Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja (Manajemen et al., 2018). Menurut Sitepu (2013), Berdasarkan hasil penelitian terdapat tanda variabel beban kerja yang tinggi pada indeks pencapaian tujuan, kondisi ini terlihat dari tanggapan responden terhadap pencapaian tujuan karena karyawan masih belum dapat mencapai target produksi (Sitepu et al., 1123). Sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ayu, 2018). Sedangkan beban kerja adalah sekumpulan atau beberapa kegiatan yang perlu dilakukan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Runtuwene et al., 2016). Menurut (Sugiharjo et al., n.d.) menyatakan bahwa beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau oleh seorang pemegang organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kecerdasan intelektual

Dalam hal kecerdasan, kecerdasan emosional, dan kecerdasan mental terhadap kinerja karyawan, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan mental ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Akuntansi & 2013, n.d.). Kecerdasan cerdas secara kolektif dikenal sebagai kecerdasan. Kecerdasan adalah kemampuan kognitif individu untuk beradaptasi secara efektif terhadap lingkungan yang kompleks dan terus mengalami berubah (Intelligence et al., 2016). Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dan kecerdasan ber-

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mamangkey et al., 2018). Kata emosi berasal dari bahasa latin *emovere* yang berarti menjauh. Makna kata ini mengandung makna bahwa kecenderungan bertindak bersifat mutlak dalam emosi (Hidayati et al., n.d.).

Kecerdasan emosi

Kecerdasan emosional adalah pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan memotivasi diri sendiri (Goleman, 2000). Kecerdasan atau *intelligence* adalah kemampuan untuk memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber daya secara efektif dalam menghadapi tantangan. Dengan kata lain, kecerdasan adalah kemampuan individu untuk memahami, berinovasi, dan menghasilkan solusi dalam situasi yang berbeda (Anam et al., N.d.). Sedangkan Theo Wescler (1958) menjelaskan bahwa kecerdasan adalah kemampuan umum individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Bisnis et al., 2018).

METODE

Data penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari lokasi penelitian, dalam hal ini adalah karyawan tetap Universitas Amikom Yogyakarta. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Adapun data sekunder sebanyak 162 karyawan dengan 106 karyawan yang merangkap jabatan dan 56 karyawan tidak merangkap. Dengan acuan pengambilan sample adalah (*Random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang (Norman et al., 2016). Adapun cara penentuan besar sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin seperti berikut dibawah ini.

$$n = \frac{N}{1+a^2} \quad (1)$$

Dimana N adalah banyaknya populasi, n adalah besar sampel, *a* adalah presesi yang ditetapkan (batas ketelitian 5%). Adapun N dalam penelitian ini sebesar 106 dengan *e* = 5 %. Maka berdasarkan formulasi (1) jumlah sample pada penelitian ini adalah (Wahyuni & Wibowo, 2018):

$$n = \frac{106}{1 + 106 \cdot (0,05)^2} = \frac{106}{1 + 0,265} = \frac{106}{1,265} = 83,79 \approx 84$$

Sehingga sesuai hasil perhitungan diatas, maka jumlah minimal yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 84 orang karyawan tetap universitas Amikom Yogyakarta. Adapun skala pengukuran yang digunakan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala likert

No	Pernyataan	Skor	Kode
1	Sangat setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Kurang Setuju	3	KS
3	Tidak Setuju	2	TS
4	Sangat Tidak Setuju	1	STS

Table 1. merupakan tolok ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan yang dinyatakan dalam skala linkert. Adapun Teknik pengujian yang digunakan adalah:

1. Uji Validitas, digunakan untuk mengetahui validitas setiap instrumen. Dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{((n \sum xi^2 - (\sum xi)^2)(n \sum yi^2 - (\sum yi)^2))}} \quad (2)$$

Dimana, r_{xy} adalah faktor torsi produk, r adalah faktor yang menentukan validitas item yang dicari, x adalah skor yang diperoleh dari topik untuk setiap item. Y adalah jumlah skor instrumen, n jumlah responden adalah jumlah total observasi variabel X dan variabel Y . x_2 jumlah sel per titik X . y_2 adalah jumlah sel per titik Y . Dasar pengambilan keputusan adalah Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau soal dikorelasikan.

2. Uji reliabilitas menggunakan acuan koefisien Cronbach's Alpha $>$ 0,6.
3. Uji normalitas untuk memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.
4. Uji linearitas untuk mengetahui hubungan yang linier antar variabel. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar misalnya 5%.
5. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2018).
6. Analisis regresi linear berganda digunakan melihat persamaan regresinya (Hyndman et al., 2008). Dengan mengacu pada formula 3 dibawah ini.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (3)$$

Dimana Y adalah kinerja karyawan (KK), a Konstanta, X_1 adalah Beban Kerja, X_2 Kecerdasan Emosional X_3 Kecerdasan Intelektual dan standar kesalahan. Adapun hipotesa yang digunakan adalah:

1. $H_a: \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan tetap (Y) pada Universitas Amikom Yogyakarta.
2. $H_0: \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban (X_1), terhadap kinerja karyawan tetap (Y) pada Universitas Amikom Yogyakarta.
3. $H_a: \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X_2), terhadap kinerja karyawan tetap (Y) pada Universitas Amikom Yogyakarta.
4. $H_a: \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan intelektual (X_3), terhadap kinerja karyawan tetap (Y) pada Universitas Amikom Yogyakarta.
5. $H_0: \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan intelektual (X_3), terhadap kinerja karyawan tetap (Y) pada Universitas Amikom Yogyakarta.
6. $H_0: \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan intelektual (X_3), terhadap kinerja karyawan tetap (Y) pada Universitas Amikom Yogyakarta.

Adapun tanggapan responden terhadap variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 3.

Nilai tanggapan	Keterangan
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81-2,60	Tidak Setuju
2,61-3,40	Cukup Setuju
3,41-4,20	Setuju
4,21-5,00	Sangat Setuju

HASIL

Adapun hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap 84 responden disajikan pada Tabel 4. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r Hitung $>$ r Tabel sebesar 0.215, dan \leq 0,05 maka item adalah valid.

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Item	R-Hitung	R-Table	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0.637	0.215	0.000	Valid
	BK2	0.635	0.215	0.000	Valid
	BK3	0.631	0.215	0.000	Valid
	BK4	0.623	0.215	0.000	Valid
	BK5	0.679	0.215	0.000	Valid
	BK6	0.619	0.215	0.000	Valid
	BK7	0.619	0.215	0.000	Valid
	BK8	0.592	0.215	0.000	Valid

Tabel 4. menunjukkan nilai koefisien kritis ($r_{table} = 0.215$) sehingga semua instrument adalah valid. Demikian juga untuk Tabel 5, 6 dan 7.

Table 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Item	R-Hitung	R-Table	Sig.	Kriteria
Kecerdasan Emosional	KE1	0.777	0.215	0.000	Valid
	KE2	0.823	0.215	0.000	Valid
	KE3	0.561	0.215	0.000	Valid
	KE4	0.761	0.215	0.000	Valid
	KE5	0.757	0.215	0.000	Valid

Table 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Variabel	Item	R-Hitung	R-Table	Sig.	Kriteria
Kecerdasan Intelektual	KI1	0.794	0.215	0.000	Valid
	KI2	0.835	0.215	0.000	Valid
	KI3	0.790	0.215	0.000	Valid
	KI4	0.716	0.215	0.000	Valid
	KI5	0.761	0.215	0.000	Valid
	KI6	0.679	0.215	0.000	Valid
	KI7	0.676	0.215	0.000	Valid
	KI8	0.793	0.215	0.000	Valid
	KI9	0.576	0.215	0.000	Valid
	KI10	0.602	0.215	0.000	Valid

Table 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R-Hitung	R-Table	Sig.	Kriteria
Kinerja Karyawan	KK1	0.753	0.215	0.000	Valid
	KK2	0.780	0.215	0.000	Valid
	KK3	0.655	0.215	0.000	Valid
	KK4	0.789	0.215	0.000	Valid
	KK5	0.822	0.215	0.000	Valid
	KK6	0.813	0.215	0.000	Valid
	KK7	0.716	0.215	0.000	Valid
	KK8	0.727	0.215	0.000	Valid
	KK9	0.745	0.215	0.000	Valid

Adapun hasil uji realibilitas ditunjukkan pada Tabel 8.

Table 8. Hasil Uji Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Alpha Standard	Kriteria
Beban Kerja (X1)	0,775	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,789	0,60	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X3)	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	0,60	Reliabel

Adapun hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 9.

Table 9. Hasil pengujian normalitas data

			Unstandardized Residual
N			84
Normal Parameters ^{a,b}			
	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.22205134
Most Extreme Differences	Absolute		.070
	Positive		.070
	Negative		-.068
	Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sedangkan hasil uji linearitas ditunjukkan pada Tabel 10 dibawah ini.

Table 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Defiation Of Linearity	Sig. 0,05	Kesimpulan
Beban Kerja	0,054	0,05	Terdapat hubungan linear antara beban kerja dengan kinerja karyawan
Kecerdasan Emosional	0,171	0,05	Terdapat hubungan linear antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan
Kecerdasan Intelektual	0,72	0,05	Terdapat hubungan linear antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 10 model regresi menunjukkan hubungan yang linier antara beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. karena *Deviation from Linearity* Signifikan $> 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa semua *variable independent* terdapat hubungan secara linier. Adapun hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 11.

Table 11. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.803	2.835		1.694	.094		

2	Beban kerja	.186	.077	.194	2.411	.018	.701	1.426
3	Kecerdasan Emosional	.482	.141	.273	3.421	.001	.713	1.403
4	Kecerdasan Intelektual	.406	.061	.515	6.606	.000	.746	1.340

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF pada Tabel 11 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 12.

Table 12. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.585	1.808			-.324	.747
	BK	.007	.049	.018		.138	.890
	KE	-.011	.090	-.017		-.128	.899
	KI	.056	.039	.181		1.419	.160

a. Dependent Variable: Absolut_Residual

Berdasarkan Tabel 12. hasil pengujian menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Adapun Hasil Uji Analisis Linear Berganda Hasil uji ditunjukkan pada Tabel 13.

Table 13. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.803	2.835			1.694	.094
	BK	.186	.077	.194		2.411	.018
	KE	.482	.141	.273		3.421	.001
	KI	.406	.061	.515		6.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel beban kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan intelektual (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji T

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.803	2.835			1.694	.094
	BK	.186	.077	.194		2.411	.018
	KE	.482	.141	.273		3.421	.001

KI .406 .061 .515 6.606 .000

Tabel 14. t- tabel yaitu $2,411 > 1,663$ dan singnifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,018 < 0,05$, maka H1 diterima. Pada variabel kecerdasan emosional (KE) hasil uji thitung lebih besar dari t-tabel $3,421 > 1,633$ dengan hasil nilai singnifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,001 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan pada variabel kecerdasan intelektual (KI) hasil uji thitung lebih besar dari t-tabel sebesar $6,606 < 1,633$ nilai singnifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 2.14. maka persamaan garis regresi seperti berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,803 + 0,186 X_1 + 0,482 X_2 + 0,406 X_3 + e$$

Konstanta sebesar 4,803 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata nilai kinerja karyawan universitas Amikom Yogyakarta adalah sebesar 4,803, sehingga

1. Peningkatan atau penurunan variabel beban kerja akan berpengaruh kinerja karyawan sebesar 0,186 satuan.
2. Peningkatan atau penurunan variabel kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,482 satuan.
3. Peningkatan atau penurunan variabel kecerdasan intelektual akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan.

Berdasarkan uraian diatas maka:

1. Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap (Y) Universitas Amikom Yogyakarta. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji thitung $< t$ tabel yaitu $2,411 > 1,663$. Nilai singnifikansi $< \alpha$ yaitu $0,018 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap (Y).
2. Sedangkan untuk hasil uji hipotesis variabel kecerdasan emosional (X2) menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji thitung yaitu $3,421 > 1,663$ dan hasil nilai singnifikansi lebih kecil dari α yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis H2 diterima.
3. Adapun hasil uji hipotesis individual untuk variabel kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tetap. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji thitung $> t$ tabel yaitu $6,606 > 1,663$ dan nilai singnifikansi $> \alpha$ yaitu $0,000 > 0,05$. Sehingga hipotesis H3 diterima.
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan didasari hasil uji thitung $> t$ tabel yaitu $2,411 > 1,663$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.
5. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan, didasari hasil thitung lebih besar dari tabel yaitu $1,663$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain H1 diterima karena nilai signifikansi X sebesar 0,018. Selanjutnya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan singnifikansi terhadap kinerja karyawan tetap terbukti dengan hasil uji thitung lebih besar dari tabel yaitu $6,606 > 1,663$ dan hasil nilai singnifikansi $< \alpha$. H3 diterima karena nilai signifikansi X sebesar 0,000 karena nilai sig $< 0,05$. Kemudian kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan nilai thitung yaitu $6,606 > 1,663$ sehingga H0 diterima. Selanjutnya seluruh variable adalah simultan dan berpengaruh positif kinerja. Ditunjukkan dengan nilai thitung lebih besar dari tabel yaitu $3,421 > 1,663$ maka H0 diterima. Kedepan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan beban kinerja karyawan di Universitas Amikom Yogyakarta. Sehingga visi misi universitas mampu sejalan dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, A. C.-J., & 2013, undefined. (n.d.). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Ejournal.Unp.Ac.Id*. Retrieved December 27, 2021, from <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/107>
- Aryaningsih, Y. N., Fathoni, A., Cicik, D., & Mm, H. (n.d.). PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA), RETURN ON EQUITY (ROE) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAHN CONSUMER GOOD (FOOD AND BEVERAGES) YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013-2016.
- Ayu, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/40433>
- Fitriani, V., Pelita, Y., Islam, H., Athfal, R., Samal, A. L., & Lundeto, A. (n.d.). DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR PELAKSANA PENDIDIKAN ISLAM DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA Pendahuluan. 121–139.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.
- Gumanti, M., & Utami, B. H. S. (2019). Faktor Penentu Keberhasilan Implementasi Enterprise Resource Planning Pada Perusahaan Manufaktur Era 4.0. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 10(02).
- Hyndman, R. J., Koehler, A. B., Ord, J. K., & Snyder, R. D. (2008). *Springer Series in Statistics Forecasting with Exponential Smoothing*. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-71918-2>
- Mamangkey, L., ... B. T.-J. E. J. R., & 2018, undefined. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah BANK BRI Manado. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, 6(4), 3208–3217. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21294>
- Manajemen, J., Bisnis, D., Intelektual, K., Emosional, K., Spiritual, K., Organisasi, B., Karyawan, K., Made, N., Septiarini, A., & Supriyadinata Gorda, A. A. N. E. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal.Undiknas.Ac.Id*, 15(4). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2279>
- Norman, C., Mello, M., & Choi, B. (2016). Identifying frequent users of an Urban emergency medical service using descriptive statistics and regression analyses. *Western Journal of Emergency Medicine*, 17(1), 39–45. <https://doi.org/10.5811/westjem.2015.10.28508>
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Runtuwene, P., Tewal, B., Mintardjo, C., Manajemen, J., Ekonomi dan Bisnis, F., Kunci, K., Kerja, P., Kerja, B., & Karyawan, K. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, 16(01). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10634>
- Sitepu, A. T., Kerja, B., Agripa, O. :, Sitepu, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (1123). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, 1, 1123–1133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2871>
- Wahyuni, S. N., & Wibowo, F. W. (2018). Internet Usage Pattern in Entrepreneurship-Based XYZ IT Private University. *Advanced Science Letters*, 24(4), 2651–2654. <https://doi.org/10.1166/asl.2018.11026>
- Yapono, D. A., & Khomsatun, S. (2018). Peranan Tata Kelola sebagai Pemoderasi atas Pengaruh Manajemen Laba terhadap Efisiensi Investasi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 179–194. <https://doi.org/10.24815/jdab.v5i2.10873>