

## **Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak**

**Sukardi\*, Siti Aminah**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Semarang, Indonesia

Jalan Plawiyatan Luhur Bendan Duwur, 50233, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup>sukardipk12@gmail.com, <sup>2</sup>sitiaminaah39@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: sukardipk12@gmail.com

Submitted: 20/06/2022; Accepted: 30/06/2022; Published: 30/06/2022

**Abstrak**-Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kelincahan, disiplin kerja, keterampilan komunikasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai BPR-BKK Kabupaten Demak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR BKK Kabupaten Demak dengan jumlah 148 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional stratified random sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yang diperoleh sebanyak 60 responden. Sumber data menggunakan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian kelincahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPR-BKK di Kabupaten Demak. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPR-BKK di Kabupaten Demak. Keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPR-BKK di Kabupaten Demak. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPR-BKK Kabupaten Demak.

**Kata kunci:** Kelincahan; Disiplin Kerja; Keterampilan Komunikasi; Kecerdasan Intelektual Kinerja Karyawan;

**Abstract**-The purpose of the study was to analyze the role of agility, work discipline, communication skills and intellectual intelligence on the performance of BPR-BKK Demak Regency employees. The population in this study were employees of PT. BPR BKK Demak Regency with a total of 148 people. The sampling technique used in this study was proportionate stratified random sampling. Determination of the number of samples in this study was determined by the Slovin formula obtained by 60 respondents. Sources of data using primary data with data collection method using a questionnaire. Data analysis used linear regression analysis. The results of agility research have a positive and significant effect on the performance of BPR-BKK employees in Demak Regency. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of BPR-BKK employees in Demak Regency. Communication skills have a positive and significant effect on the performance of BPR-BKK employees in Demak Regency. Intellectual intelligence has a positive and significant effect on the performance of BPR-BKK Demak Regency employees.

**Keywords:** Agility; Work Discipline; Communication Skill; Intellectual Intelligence Of Employee Performance;

### **1. PENDAHULUAN**

Bank Perkreditan Rakyat – Badan Kredit Kecamatan (BPR-BKK) sebagai suatu BPR yang menyalurkan kredit usaha kepada para petani, peternak, nelayan, pedagang, pengusaha kecil dan pensiunan. Salah satu alasan dibentuknya BPR-BKK adalah jumlah kredit yang biasanya diminta oleh masyarakat di pedesaan relatif kecil, sehingga tidak memungkinkan bagi bank umum untuk memberikan dengan jumlah tersebut. Oleh sebab itu, peran pemerintah untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan mendirikan BPR-BKK sebagai lembaga perkreditan yang khusus untuk masyarakat golongan ekonomi lemah, sebagai upaya untuk dapat mewujudkan pemerataan layanan perbankan.

Jumlah besarnya kredit yang diberikan oleh BPR-BKK sangat beragam, darimulai jumlah paling kecil sebesar Rp.2.500.000,- sampai dengan jumlah besar yaitu Rp.150.000.000,-, dan juga dengan bunga masing-masing perbulannya dari 0,625% perbulan sampai dengan 2%. Jumlah yang kecil tersebut tentu saja bukan merupakan jumlah yang ditawarkan oleh bank umum. Oleh sebab itu, adanya penawaran tersebut tentu saja dilakukan agar tidak terjadi kesenjangan dalam hal pemberian pinjaman baik untuk ekonomi lemah maupun ekonomi besar. Adanya BPR BKK juga diharapkan dapat mengatasi permasalahan tambahan modal kerja, sehingga memperlancar usaha yang selanjutnya meningkatkan produktivitas kerja dan pedagang kecil akan terus mengembangkan. Hal ini karena peran BPR-BKK dalam upaya menjembatani kepentingan pengusaha kecil sangat mutlak diperlukan, mengingat bahwasanya ketersediaan sumber modal yang ada sangat mungkin dijangkau oleh pengusaha kecil dalam kepentingannya menambah modal. BPR-BKK dalam memberikan kredit bukan hanya bertitik tolak mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, tetapi juga memperhatikan kepentingan dan kebutuhan masyarakat, sehingga menambah kemakmuran masyarakat.

Sebagai salah satu perusahaan perbankan milik Pemerintah Daerah yang berfungsi sebagai lembaga yang mengintermediasi di bidang keuangan dengan tugas menjalankan usaha sebagai Lembaga Kredit Mikro dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, maka setiap BPR-BKK harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur utama perusahaan. SDM sebagai faktor penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan, karena dengan adanya sumber daya yang tersedia serta canggihnya teknologi yang digunakan, tanpa adanya SDM sebagai pelaksana kegiatan operasional maka tidak dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan. Output tersebut juga akan dapat dicapai jika perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan potensial dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Habibie, A. W., & Negoro, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas dalam bekerja dapat menjadi faktor penting untuk kemajuan perusahaan, sehingga perlu adanya peningkatan dalam hal kualitas SDM-nya. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola SDM yang dimiliki secara lebih optimal agar memberikan nilai tambah bagi perusahaan untuk mencapai visi

dan misi yang sudah ditetapkan. Adanya SDM yang berkualitas juga diharapkan dapat mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara AA, 2009). Adanya peningkatan kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kinerja karyawan yang semakin tinggi, maka produktivitas kerja dari karyawan juga akan mengalami peningkatan, sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan dapat dengan mudah dicapai. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, agar visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan tersebut akan dapat terwujud.

Kinerja karyawan dapat menjadi tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai karyawan terhadap pelaksanaan tugas, pekerjaan serta tanggung jawab secara optimal. agar dapat terwujud kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan pendayagunaan potensi yang dimiliki setiap karyawan dalam perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah *agility*, disiplin kerja, komunikasi skill serta kecerdasan intelektual.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *agility*. Menurut (Gravett, C., Eckert, L. O., Gravett, M. G., 2016), *agility* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dan kemauan untuk menghadapi hal yang tidak diketahui dan digunakan untuk memprediksi kinerja potensial seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas. Dengan *agility* yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *agility* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Ifari, 2021) yang menghasilkan *agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachim, 2014) yang menghasilkan *agility* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan Malayu, 2009). Kedisiplinan sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, dan dapat mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan akan menjadikan lingkungan kerja yang baik, sehat, dan seimbang pada karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai pada aturan yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Lubis, S. H., 2020). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Aprianggi, A., Sari, M. K., Syahrul, 2018), (Ekhsan, 2019), (Susanto, 2019) dan (Lubis, S. H., 2020) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ni Made Raka Kumarawati, Gede Suparta, 2017) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini

Faktor komunikasi *skill* juga dapat mempengaruhi kinerja. Banyak ahli perilaku organisasi telah yakin bahwa kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi (Devito, 2011). Dengan kemampuan *skill* yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi *skill* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Stevani, 2015) serta (Yacub, Gunawan, 2015) yang menghasilkan komunikasi *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachim, 2014) yang menghasilkan komunikasi *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan intelektual. (Abdul Rahman Shaleh, 2004) menyebutkan kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu, atau pengetahuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap suatu situasi atau masalah. Kecerdasan intelektual pegawai yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Putri, 2016), (Difa, 2018) serta (Kurniawan, 2020) yang menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina Hanafi, 2016) yang menunjukkan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan *research gap* dimana pentingnya diteliti lebih lanjut mengenai hubungan kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai didalam meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hasibuan Malayu, 2009) bahwa penilaian kinerja merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistematis.

Menurut (Mangkunegara AA, 2009) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian diatas memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan sejumlah output dari *outcomes* yang dihasilkan karyawan, baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non-materi (kualitatif). Kinerja pegawai akan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, apabila kinerja pegawai didalam sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Kajian penelitian mengenai pengaruh *agility*, disiplin kerja, komunikasi *skill* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan akan dilakukan pada Karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak. Pada saat ini karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak sedang mengalami masalah yakni kurang maksimal kinerja karyawannya. Hal menjadi faktor pendorong BPR-BKK Kabupaten Demak untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa alternatif diantaranya meningkatkan *agility*, disiplin kerja, komunikasi *skill* dan kecerdasan intelektual di lingkungan BPR-BKK Kabupaten Demak.

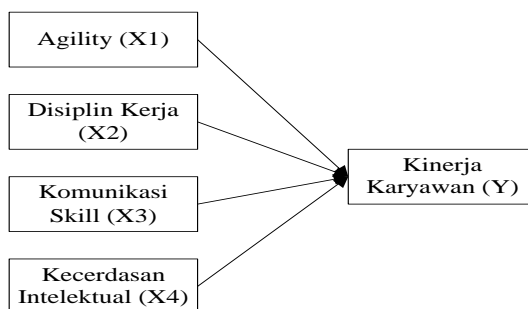
Berdasarkan fenomena diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *agility* terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi *skill* terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak ?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak ?

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Berikut gambar dan penjelasan tentang kerangka dasar dalam melakukan penelitian:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran Teoritis

#### 1. Pengaruh *Agility* Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *agility*. Menurut (Gravett, C., Eckert, L. O., Gravett, M. G., 2016), *agility* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dan kemauan untuk menghadapi hal yang tidak diketahui dan digunakan untuk memprediksi kinerja potensial seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas. Dengan *agility* yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *agility* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Ifari, 2021) yang menghasilkan *agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :  
H1 : *Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kedisiplinan sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, dan dapat mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan akan menjadikan lingkungan kerja yang baik, sehat, dan seimbang pada karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Lubis, S. H., 2020). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Aprianggi, A., Sari, M. K., Syahrul, 2018), (Ekhsan, 2019), (Susanto, 2019) dan (Lubis, S. H., 2020) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak.

#### 3. Pengaruh Komunikasi *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak ahli perilaku organisasi telah yakin bahwa kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks)

dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi (Devito, 2011). Dengan kemampuan *skill* yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi *skill* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Stevani, 2015) serta (Yacub, Gunawan, 2015) yang menghasilkan komunikasi *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Komunikasi *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak.

#### 4. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

(Abdul Rahman Shaleh, 2004) menyebutkan kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu, atau pengetahuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap suatu situasi atau masalah. Kecerdasan intelektual pegawai yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Putri, 2016), (Difa, 2018) serta (Kurniawan, 2020) yang menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menunjukkan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak.

## 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian karena sebagai suatu populasi kelompok subyek baiknya memiliki karakteristik yang sama (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR BKK Kabupaten Demak dengan jumlah 148 orang.

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2014). Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (Azwar, 2016). Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif artinya dapat mewakili dari jumlah populasi yang digunakan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%).

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{148}{1 + 148(0,1)^2}$$
$$n = \frac{148}{2,48}$$

n = 59,67. dibulatkan menjadi 60 responden

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan jika populasi penelitian memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan juga berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017).

## 2.3 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan antara lain:

### 1) Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas antara lain:

#### 1. Agility (X1)

*Agility* adalah kemampuan dan kemauan individu untuk belajar dari pengalaman, dan menerapkannya dalam situasi yang baru, mendapatkan hasil walaupun dibawah kondisi yang sulit, mampu berpikir tentang suatu masalah dari sudut pandang yang baru, serta memiliki ide-ide dan ikut terlibat dalam pengembangan keterampilan (Eichinger, 2000). Indikator *agility* meliputi :

- 1) *People agility*
- 2) *Results agility*
- 3) *Mental agility*
- 4) *Change agility*.

#### 2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Indikator disiplin kerja antara lain :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standarkerja

- 4) Ketaatan pada peraturankerja
- 5) Etika kerja
3. Komunikasi *skill* (X3)  
 Komunikasi *skill* yaitu merupakan pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi (Devito, 2011). Indikator yang digunakan antara lain:
  - 1) Bersikap yakin
  - 2) Kebersamaan
  - 3) Manajemen Interaksi
  - 4) Perilaku ekspresif
  - 5) Orientasi pada orang lain
4. Kecerdasan Intelektual (X4)  
 Kecerdasan Intelektual sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis menurut Sunar, 2010 dalam (Debora Simanjorang, 2012). Indikator Kecerdasan Intelektual antara lain :
  - 1) Mudah memahami tugas yang diberikan
  - 2) Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan
  - 3) Kemampuan memecahkan masalah
- 2) Variabel terikat  
 Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara AA, 2009). Indikator yang digunakan yaitu:
  - 1) Kualitas kerja
  - 2) Kuantitas
  - 3) Disiplin kerja
  - 4) Inisiatif
  - 5) Kerja sama

**2.4 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk menanyakan kepada responden mengenai peran *agility*, disiplin kerja, komunikasi *skill* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

**2.5 Teknik Analisis Data**

(Ghozali, 2013) menyatakan bahwa dalam analisis regresi, selain mengukur pengaruh antara variabel independen. Pengujian analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{2}$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>- b<sub>3</sub> : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : *Agility*
- X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> : Komunikasi *skill*
- X<sub>4</sub> : Kecerdasan Intelektual
- e : Standar kesalahan

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-maisng variabel bebas terhadap varriabel terikat. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,320	1,221		4,356	,000
Agility	1,592	,162		1,804	9,822 ,000
Disiplin Kerja	,377	,076		,339	2,343 ,024

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Komunikasi Skill	,926	,167	1,026	5,542	,000
Kecerdasan Intelektual	,416	,155	,420	2,679	,011

Berdasarkan pada tabel diatas, maka model persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,804 X_1 + 0,139 X_2 + 1,026 X_3 + 0,420 X_5 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- 1) Nilai koefisien regresi agility ( $b_1$ ) sebesar 1,804 berarti ada pengaruh positif, apabila agility semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,339 berarti ada pengaruh positif, apabila disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat
- 3) Nilai koefisien regresi komunikasi skill ( $b_3$ ) sebesar 1,026 berarti ada pengaruh positif, apabila komunikasi skill semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat
- 4) Nilai koefisien regresi kecerdasan intelektual ( $b_4$ ) sebesar 0,420 berarti ada pengaruh positif antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan, apabila kecerdasan intelektual semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### 3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel bebas (agility, disiplin kerja, komunikasi skill, kecerdasan intelektual) yang dapat dijelaskan oleh variabel terikat (kinerja karyawan) dari persamaan regresi. Uji koefisien determinasi mempertimbangkan nilai perkiraan R-kuadrat dengan nilai antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi yang disesuaikan kecil, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variabel dependen. Juga, nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen menyediakan variabel dependen, yaitu, informasi untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,924 <sup>a</sup>	,854	,844	1,401	

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,844. Hal ini berarti bahwa sebesar 84,4 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *agility*, disiplin kerja, komunikasi skill dan kecerdasan intelektual. Sedangkan sisanya 100% - 84,4 % = 15,6% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel *agility*, disiplin kerja, komunikasi skill dan kecerdasan intelektual.

### 3.3 Uji Statistik F

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3.** Hasil uji statistik F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526,975	3	175,658	89,538	,000 <sup>b</sup>
	Residual	90,245	46	1,962		
	Total	617,220	49			

Hasil persamaan regresi diperoleh F hitung sebesar 89,539 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga ada pengaruh signifikan *agility*, disiplin kerja, komunikasi skill dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan atau model regresi telah layak.

### 3.4 Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	B	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh <i>agility</i> terhadap kinerja karyawan	1,804	0,000	Ada pengaruh positif dan signifikan
2	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,339	0,024	Ada pengaruh positif dan signifikan

No	Variabel	B	Signifikan	Keterangan
3	Pengaruh komunikasi skill terhadap kinerja karyawan	1,026	0,000	Ada pengaruh positif dan signifikan
4	Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja	0,420	0,043	Ada pengaruh positif dan signifikan

- 1) Uji hipotesis pengaruh *agility* terhadap kinerja karyawan  
Hasil koefisien regresi *agility* sebesar 1,804 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama  $H_1$  : *Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, diterima.
- 2) Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
Hasil koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,339 dan tingkat signifikan 0,024 < 0,05, maka hipotesis kedua  $H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, diterima
- 3) Uji hipotesis pengaruh komunikasi skill terhadap kinerja karyawan  
Hasil koefisien regresi komunikasi skill sebesar 1,026 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis ketiga  $H_3$  : Komunikasi skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, diterima
- 4) Pengujian hipotesis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan  
Hasil koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,420 dan tingkat signifikan 0,011 < 0,05, maka hipotesis kelima  $H_4$  : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, diterima.

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah *Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak dengan *Agility* yang tinggi, maka kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, dengan disiplin kerja yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak semakin meningkat. Komunikasi skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, dengan komunikasi skill yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak semakin meningkat. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, dengan kecerdasan intelektual yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak semakin meningkat.

#### REFERENCES

- Abdul Rahman Shaleh, M. A. W. (2004). *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. : Prenada Media.
- Agustina Hanafi, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Intelektual dan Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang. *Konferensi Nasional Riset Manajemen X*.
- Aprianggi, A., Sari, M. K., Syahrul, A. R. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 6(2), 143–155.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Debora Simanjorang, F. S. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. *Ekonomi*, 15(2), 78.
- Devito, A. J. (2011). *Komunikasi Antar Manusia* (Kelima). Kharisma Publishing Group.
- Difa, F. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang*.
- Eichinger, M. M. L. and R. W. (2000). *High Potentials as High Learners*. 39(4), 321–330.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Gravett, C., Eckert, L. O., Gravett, M. G., et. al. (2016). Non-Reassuring Fetal Status: Case Definition & Guidelines for Data Collection, Analysis, and Presentation of Immunization Safety Data. *Vaccine*, 34, 6084–6092.
- Habibie, A. W., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 39–50.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ifari, A. R. (2021). *Pengaruh Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan Customer Service Representative Di Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada



- PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 258–263.
- Lubis, S. H., H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *Abdi Ilmu*, 13(1), 84–92.
- Mangkunegara AA, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (6th ed.). Bandung.
- Ni Made Raka Kumarawati, Gede Suparta, P. N. S. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13, 88–97.
- Rachim. (2014). Pengaruh Komunikasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bober. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Stevani, S. (2015). Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall. *Manajemen Universitas Kristen Petra*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. CV. ALFABETA.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *AGORA*, 7(1).
- Yacub, Gunawan, H. (2015). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. *SAINTIKOM*, 14(3).