

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Andri Juliansyah, Ermila Octhari, Chamim Sumarno, Natasya Oktha Wijayanti, Novalina P, T. Ahmad Helmi*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja Kelurahan, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: ahmad.helmi@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ahmad.helmi@fe.uisu.ac.id

Submitted: 28/10/2022; Accepted: 31/10/2022; Published: 31/10/2022

Abstrak—Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan, namun jika pegawai tidak memiliki prestasi dalam bekerja, hal ini akan berdampak terhadap kemajuan organisasi. Permasalahannya adalah tidak maksimal, tidak sesuai dengan standar, rendahnya kompetensi serta kurangnya daya juang dalam mencapai target pekerjaan sehingga prestasi kerja rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai. Variabel diukur dengan skala *Likert*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t. Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.752 > 2.812$), dan nilai signifikan sebesar 0.000". Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Pendapatan dan Aset Daerah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.854 > 0.679$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, Pendapatan dan Aset Daerah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.431 > 0.679$) dan nilai signifikansi $0,162 > 0,05$. kecerdasan intelektual sebesar 118,1% dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kecerdasan Intelektual; Motivasi; Prestasi Kerja.

Abstract—Employee performance is not the same result, this is because each employee has different abilities and willingness to carry out work, but if employees do not have achievements at work, this will have an impact on the progress of the organization. The problems are not optimal, not in accordance with standards, low competence and lack of fighting power in achieving work targets so that work performance is low. The purpose of this study was to determine and analyze emotional intelligence, intellectual intelligence and motivation to improve employee performance. This research is quantitative descriptive. Data collection techniques were carried out through interviews, questionnaires and documentation studies. The sample in this study were 45 employees. Variables were measured using a Likert scale. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis through the F test and t test. The test results simultaneously show that the Effect of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Work Motivation on Employee Work Performance at the Regional Financial Management Agency, Revenue and Assets of the Tanjungbalai City Government with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($7.752 > 2.812$), and a significant value of 0.000". Intelligence intellectual has a positive and significant effect on work performance, income and regional assets with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.854 > 0.679$) and a significance value of $0.008 < 0.05$. Motivation has a positive effect on employee performance, income and regional assets with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($1.431 > 0.679$) and a significance value of $0.162 > 0.05$. Intellectual intelligence is 118.1% and is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence; Intellectual Intelligence; Motivation; Work Performance.

1. PENDAHULUAN

Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai memiliki visi untuk meningkatkan kemandirian masyarakat untuk membangun berlandaskan potensi yang dimiliki. Visi tersebut akan dapat dicapai jika didorong dengan sumber daya manusia ataupun aparatur yang handal dalam bekerja. Pegawai dituntut untuk menunjukkan prestasinya dalam menjalankan tugas pokoknya dalam bekerja. Apabila pegawai tidak memiliki prestasi dalam bekerja, hal ini akan berdampak terhadap kemajuan organisasi. Tujuan organisasi hanya akan tercapai jika didorong dengan pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja (Hatta & Musnadi, 2017).

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai organisasi. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam bekerja. Kecerdasan emosional berkaitan dengan pengenalan emosi diri oleh pegawai, mengolah emosi dan memotivasi diri sendiri dan membina hubungan yang membentuk keseimbangan mental antara nalar dan perasaan atau emosi (Sedarmayanti & Siswanto, 2014). Hal ini sangat penting bagi pengembangan prestasi seorang pegawai, dalam hal ini pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. Disamping kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual juga berperan terhadap peningkatan prestasi kerja seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki intelektual tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan segala persoalan yang ada. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus, 2019) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Penelitian terdahulu oleh (Muttaqiyathun, 2011) juga

menyatakan bahwa kecerdasan emosional kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dalam bekerja. Disamping kecerdasan emosional dan intelektual, motivasi seseorang dalam bekerja juga dapat meningkatkan prestasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang kuat dari seorang pegawai untuk melaksanakan tugas semaksimal mungkin. Adanya dorongan untuk berprestasi akan membuat pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ketelitian. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terus berusaha untuk mengembangkan dirinya agar memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaliknya orang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi kurang baik (Ernawan, n.d.) .

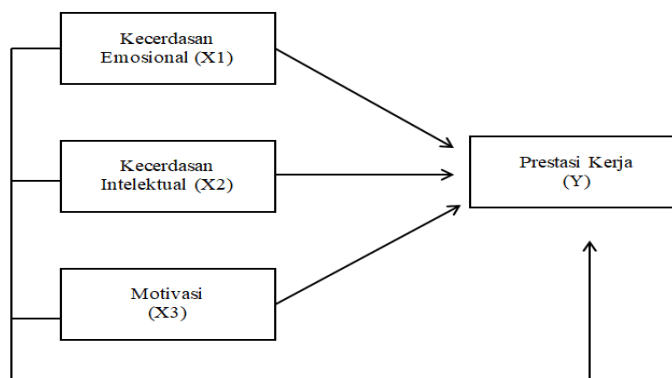
Hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (kiki, 2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah pegawai untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual membantu menjelaskan hubungan antara variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, motivasi dan variabel prestasi kerja pegawai. Beberapa teori mengenai hubungan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi dengan prestasi kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai menciptakan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan pada teori dan studi empiris yang telah diuraikan diatas, maka disini peneliti membuat model dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai.
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai.
4. Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai.

2.3 Populasi dan Sampel

Menurut (sugiono, 2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 45 orang. Menurut (sugiono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

2.4 Defenisi Operasional

Penelitian ini memiliki tiga variabel eksogen yaitu kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan motivasi (X3) dan satu variabel endogen yaitu prestasi kerja pegawai (Y).

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

No	Definisi	Variabel	Indokator Pengukuran	Skala Pengukuran
1	Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang dalam pengenalan diri, manajemen diri, motivasi, empati, dan keterampilan social	Variabel bebas	1) Kesadaran Diri 2) Manajemen Diri 3) Motivasi 4) Empati (Rivai, 2009:76)	Skala Likert
2	Kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih Ngalim (2013:52)	Variabel bebas	(1) kecerdasan numeric (2) pemahaman verbal (3) kecepatan persepsual (4) penalaran deduktif (5) penalaran induktif (6) visualisasi spasial (7) ingatan (Robbins & Judge, 2012)	Skala Likert
3	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:16)	Variabel bebas	1) Need For Acheivement 2) Need For Affiliation 3) Need For Power (edi sutrisno, 2016:128)	Skala Likert
4	Prestasi Kerja adalah hasil kerja, baik kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014:95)	Variabel terkait	1) Kerjasama 2) Tanggung Jawab 3) Kecerdasan emosional 4) Kedisiplinan (Mangkunegara, 2014:95)	Skala Likert

2.5 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif akan dianalisis dengan metode statistik sejauh hal tersebut diperlukan, antara lain berupa distribusi frekuensi cross tabulation, dan metode regresi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 45 responden pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	35.5
2	Perempuan	29	65.5
	Jumlah	45	100

Dapat diketahui berdasarkan tabel 2 dijelaskan bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai diperoleh informasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 29 responden.

2) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pascasarjana	12	26,7
2	Sarjana	33	73,3
3	Diploma III	0	0
4	SLTA Sederajat	0	0
	Jumlah	45	100

Dapat diketahui berdasarkan tabel 3 bahwa pada umumnya pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai menjadi responden dalam penelitian ini berpendidikan Pascasarjana sebanyak 12 orang (26,7) dan sarjana yaitu sebanyak 33 orang (73,3) dengan total sebanyak 45 responden (100%).

3) Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 15	16	35,6
2	> 15 tahun	29	64,4
	Jumlah	45	100

Dapat diketahui berdasarkan tabel 4 bahwa pada umumnya masa kerja pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah di atas 15 tahun.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Penyajian data masing-masing variabel dalam bentuk distribusi frekuensi dimana masing-masing responden memberikan penilaian sesuai dengan pendapatnya masing-masing pada tiap-tiap item pernyataan pada kuesioner penelitian.

3.2.1 Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator	No	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR	Kriteria
		SS		S		KS		TS		STS				
		P1	%	P1	%	P1	%	P1	%	P1	%			
Kerjasama	1	7	11,1	26	72,2	7	13,8	5	2,9	-	-	3.88	77.65	Cukup
T. Jawab	2	11	19,4	25	69,5	9	11,1	-	-	-	-	3.68	75.53	Cukup
Kecerdasan emosional	3	13	27,7	14	30,5	10	19,4	8	22,4	-	-	3.44	68.82	Cukup
Kedisiplinan	4	21	50	16	45,1	8	13,9	-	-	-	-	3.78	75.59	Cukup
Rata Rata												3,75	74,34	Cukup

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa skor rata-rata variabel kinerja sebesar 3,75 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 74,34%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai berada dalam kategori cukup baik.

3.2.2 Kecerdasan Emosional

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X₁)

Indikator	No	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR	
		SS		S		KS		TS		STS				
		P1	%	P1	%	P1	%	P1	%	P1	%			
Kesadaran diri	1	21	50	16	45,1	8	13,9	-	-	-	-	3.71	74.12	
Manajemen diri	2	10	19,4	20	47,2	12	25	3	8,4	-	-	4.22	84.41	
Motivasi	3	12	27,7	13	30,5	9	19,4	11	22,4	-	-	3.84	76.76	
	4	12	13,24	39	57,35	20	29,41	-	-	-	-	3.84	76.76	
Empati	5	7	11,1	29	72,2	8	13,8	1	2,9	-	-	3.66	73.24	
	6	6	11,1	29	72,2	8	13,8	1	2,9	-	-	3.66	73.53	
												Rata-rata Variabel	3.78	75.67

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa skor rata-rata variabel kecerdasan emosional sebesar 3,78 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 75,67%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai masuk dalam kriteria cukup.

3.2.3 Kecerdasan Intelektual (X₂)

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan intelektual (X2)

Indikator	No	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		P1	%	P1	%	P1	%	P1	%	P1	%		
Kemampuan numeric	1	10	19,4	28	69,5	7	11,1	-	-	-	-	3.66	73.24
Pemahaman verbal	2	21	50	16	45,1	8	13,9	-	-	-	-	3.65	72.94
Kecepatan perseptual	3	10	19,4	20	47,2	12	25	3	8,4	-	-	3.71	74.12
Visualisasi spasial	4	13	27,7	14	30,5	10	19,4	8	13,8	-	-	4.06	81.18
Ingatan	5	12	26,6	20	44,4	13	28,8	-	-	-	-	3.79	75.88
Rata-rata Variabel											3.77	75.47	

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa skor rata-rata variabel kecerdasan intelektual sebesar 3,77 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 75,47%. Hal ini menunjukkan kecerdasan intelektual pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai dalam kriteria cukup.

3.2.4 Motivasi (X3)

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X3)

Indikator	No	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		P1	%	P1	%	P1	%	P1	%	P1	%		
Need for Achievement	1	10	19,4	28	69,5	7	11,1	-	-	-	-	4.12	82.35
Need for Affiation	2	10	19,4	20	47,2	12	25	3	8,4	-	-	4.06	81.18
Need for Power	3	13	28,8	14	31,1	10	22,2	8	17,7	-	-	3.84	76.76
Rata-rata Variabel											4.00	80.09	

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja pegawai sebesar 4,00 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,09%. Hal ini menunjukkan bahwa need of achievement pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai masuk dalam kategori Cukup.

3.3 Uji Validitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel.

3.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan emosional (X1)

Tabel 9. Output Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

		Correlations							
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	Skor_total
X1_1	Pearson Correlation	1	.646**	.210	.502**	.380*	.456*	.690**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.218	.002	.022	.028	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_2	Pearson Correlation	.646**	1	.176	.538**	.616**	.314	.474**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.303	.001	.000	.062	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_3	Pearson Correlation	.210	.176	1	.341*	.258	.038	.384*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.218	.303		.042	.128	.827	.021	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_4	Pearson Correlation	.502**	.538**	.341*	1	.792**	.077	.566**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.042		.000	.654	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

		Correlations							
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	Skor_total
X1_5	Pearson Correlation	.380*	.616**	.258	.792**	1	.195	.590**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.128	.000		.254	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1_6	Pearson Correlation	.456*	.314	.038	.077	.195	1	.157	.423*
	Sig. (2-tailed)	.028	.062	.827	.654	.254		.451	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Skor_total	Pearson Correlation	.789**	.784**	.477**	.789**	.793**	.423*	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.010	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel Kecerdasan emosional karakteristik keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai R hitung lebih besar (>) daripada R tabel, dimana R tabel = 0.3202.

3.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan intelektual (X2)

Tabel 10. Out Put Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Skor_total
X2_1	Pearson Correlation	1	.312	.312	.315	.421*	.658**
	Sig. (2-tailed)		.064	.064	.061	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_2	Pearson Correlation	.312	1	1.000**	.276	.231	.802**
	Sig. (2-tailed)	.064		.000	.103	.175	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_3	Pearson Correlation	.312	1.000**	1	.276	.231	.802**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000		.103	.175	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_4	Pearson Correlation	.315	.276	.276	1	.428**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.061	.103	.103		.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_5	Pearson Correlation	.421*	.231	.231	.428**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.011	.175	.175	.009		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Skor_total	Pearson Correlation	.658**	.802**	.802**	.644**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel kecerdasan intelektual keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai R hitung Lebih besar (>) daripada R tabel, dimana R tabel = 0.2876.

3.3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

Tabel 11. Output Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Skor_total
X3_1	Pearson Correlation	1	.622**	.468**	.168	.370*	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.326	.026	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3_2	Pearson Correlation	.622**	1	.421*	.231	.428**	.769**

		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Skor_total
X3_3	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.175	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.468**	.421*	1	.312	.315	.718**
X3_4	Sig. (2-tailed)	.004	.011		.064	.061	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.168	.231	.312	1	.276	.580**
X3_5	Sig. (2-tailed)	.326	.175	.064		.103	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.370*	.428**	.315	.276	1	.687**
Skor_total	Sig. (2-tailed)	.026	.009	.061	.103		.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.742**	.769**	.718**	.580**	.687**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel motivasi keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai R hitung Lebih besar (>) daripada R tabel, dimana R tabel = 0.2876.

3.3.4 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Tabel 12. Output uji validitas variabel Prestasi Kerja

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Skor_total
Y1_1	Pearson Correlation	1	.216	.400*	.339*	.380*	.595**
	Sig. (2-tailed)		.206	.016	.043	.022	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1_2	Pearson Correlation	.216	1	.313	.487**	.296	.684**
	Sig. (2-tailed)	.206		.063	.003	.080	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1_3	Pearson Correlation	.400*	.313	1	.272	.423*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.016	.063		.108	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1_4	Pearson Correlation	.339*	.487**	.272	1	.359*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.043	.003	.108		.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y1_5	Pearson Correlation	.380*	.296	.423*	.359*	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.022	.080	.010	.032		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Skor_total	Pearson Correlation	.595**	.684**	.595**	.756**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

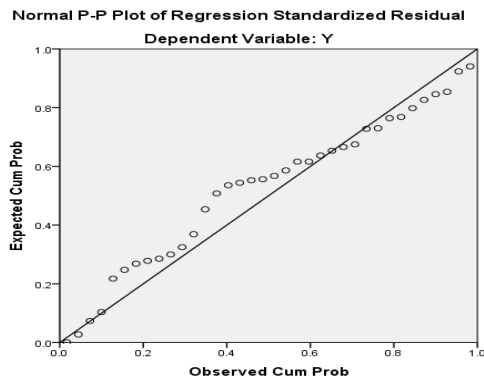
Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel prestasi kerja keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai R hitung Lebih besar (>) daripada R tabel, dimana R tabel = 0.2876.

3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut di atas tersebut diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

3.4.1 Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.



Gambar 2. Uji Asumsi P-Plot

Berdasarkan gambar 2 maka dapat dijelaskan pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal *Probabilitas Plots* digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis

3.4.2 Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 13. Uji Asumsi Multikolinieritas

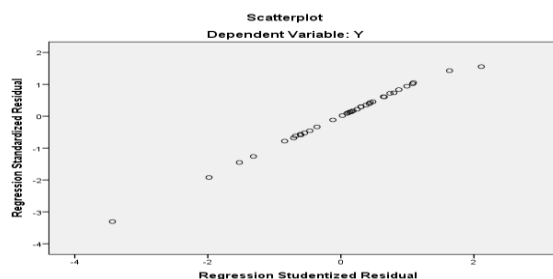
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.745	1.343
X2	.121	8.246
X3	.125	7.970

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 13 sebesar 1.343 (X1), 8.246 (X2), 7.970(X3), hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

3.4.3 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda di heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas scatterplot

Berdasarkan gambar 3 dijelaskan bahwa output SPSS di bagian scatterplot, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai

3.5 Evaluasi Data

Dalam evaluasi data ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara parsial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 22.00.

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Statistik Koefisien

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.603	3.794		2.268	.030		
1 X1	.045	.120	.047	.805	.763	.745	1.343
X2	1.181	.414	1.103	2.854	.008	.121	8.246
X3	.605	.422	.543	1.431	.162	.125	7.970

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.603 + 0.045X1 + 1.181X2 + 0.605X3 + e$$

3.5.2 Uji F (Simultan)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai dapat dilihat pada Tabel 15 dibawah ini.

Tabel 15. Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67.471	3	22.490	7.752	.000 ^b
Residual	92.835	42	2.901		
Total	160.306	45			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (7.752 > 2.812)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Kecerdasan emosional, Kecerdasan intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai.

3.5.3 Uji -t (Parsial)

Tabel 16. Coeficientsa Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.603	3.794		2.268	.030
X1	.045	.120	.047	.805	.763

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (0.805 > 0.679)$ dan nilai signifikansi $0,763 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel Kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.047 atau 4,7 %.

Tabel 17. Coeficientsa Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.603	3.794		2.268	.030
X2	1.181	.414	1.103	2.854	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.854 > 0.679$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel Kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. Besarnya pengaruh kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 1.103 atau 110.3 %.

Tabel 18. Coeficientsa Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.603	3.794	2.268	.030	
	X3	.605	.422	.543	1.431	.162

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.431 > 0.679$) dan nilai signifikansi $0,162 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. Besarnya pengaruh kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.543 atau 54.3 %.

3.5.4 Uji F

Tabel 19. Uji F

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.471	3	22.490	7.752	.000 ^b
	Residual	92.835	32	2.901		
	Total	160.306	35			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $7.752 > F$ tabel 2.812, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y.

3.5.5 Uji Determinan

Tabel 20. Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421		.457

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 20 dapat dijelaskan bahwa besarnya angka R_{Square} (R^2) adalah 0.421, artinya bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57.9% ($100\% - 42.1\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. berarti setiap perubahan yang terjadi pada Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh perubahan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi sebesar 42.1%. Selebihnya perubahan tersebut disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai, penulis mengambil kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap motivasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. Artinya apabila motivasi semakin bagus, maka kinerja pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai juga akan semakin baik. Serta Pengaruh langsung kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai.



REFERENCES

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *No Title*. Refika Aditama.
- Ernawan. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP BUDAYA KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSAT PENDIDIKAN PEMBEKALAN ANGKUTAN KODIKLAT TNI AD*. PERPUSTAKAAN PASCASARJANA.
- Firdaus, M. (2019). Profil perikanan tuna dan cakalang di Indonesia. *Buletin Ilmiah Marina Sosial Ekonomi Kelautan Dan Perikanan*, 4(1), 23–32.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.
- kiki. (2015). *pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. perkebunan nusantara X (pabrik gula) djombang baru*.
- Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 2(02).
- Rivai, veithzal. (2011). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Santoso, S. (2016). *Panduan lengkap SPSS versi 23*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501–510.
- singodimedjodalam edi sutrisno. (2011). *manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja*. kencana.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- sugiono. (2013). *metode penelitian kuantitatif kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, cv.