



Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

(Studi Pada Karyawan Burger King Semarang)

Ranti Suryani¹ Hawik Ervina Indiworo² Ika Indriasari³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Alamat : Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50232, Indonesia

Korespondensi Penulis : suryaniranti203@gmail.com

Abstract. This research aims to analyze the influence of competence, intrinsic motivation and emotional intelligence on the performance of Burger King Semarang employees. The method used was quantitative with a sample of 109 respondents using purposive sampling technique. Data analysis includes descriptive analysis of variables, classical assumption tests (normality, heteroscedasticity and multicollinearity), multiple linear regression analysis, as well as *t* tests, *f* tests and coefficient of determination tests. The research results show: (1) The *t* test shows that competence ($t_{count} = 0.002 > t_{table} 0.05$) and emotional intelligence ($t_{count} = 0.000 < t_{table} 0.05$) have a positive and significant effect on employee performance. (2) The *F* test shows the value of $F_{count} = 0.000 < F_{table} = 0.05$, indicating that simultaneously competence, intrinsic motivation and emotional intelligence have a significant effect on employee performance. (3) The coefficient of determination ($R^2 = 0.979$) shows that 97.9% of the variation in employee performance can be explained by the variables of competence, intrinsic motivation and emotional intelligence, while the remaining 2.1% is influenced by other variables such as work experience, incentives and promotions. position.

Keywords: Competence, Intrinsic Motivation, Emotional Intelligence, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Burger King Semarang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel 109 responden menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data mencakup analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, serta uji *t*, uji *f*, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Uji *t* menunjukkan bahwa kompetensi ($t_{hitung} = 0,002 > t_{tabel} 0,05$) dan kecerdasan emosional ($t_{hitung} = 0,000 < t_{tabel} 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Uji *F* menunjukkan nilai $F_{hitung} = 0,000 < F_{tabel} = 0,05$, menandakan secara simultan kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Koefisien determinasi ($R^2 = 0,979$) menunjukkan bahwa 97,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional, sementara 2,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengalaman kerja, insentif, dan promosi jabatan.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Pada tahun 2024, bisnis dan organisasi menghadapi tantangan globalisasi, perubahan teknologi, dan persaingan ketat. Manajer harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian tentang kompetensi karyawan, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional penting untuk mengidentifikasi faktor

Received: Mei, 31, 2024; Accepted: Juli 01, 2024; Published: Juli 30, 2024;

* Wiwin Sulastri, jaenab84.stiebima@gmail.com ---

internal yang mempengaruhi kinerja (Sendow et al., 2023). Kinerja mencakup pencapaian tujuan organisasi dengan mengevaluasi efisiensi, efektivitas, dan area yang perlu ditingkatkan (Waluyo et al., 2023).

BK Semarang, yang banyak merekrut fresh graduate, mengalami penurunan penjualan yang mungkin disebabkan oleh pelayanan yang kurang efektif akibat kurangnya kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka (Kusumawardana et al., 2023).. Kompetensi karyawan berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, motivasi intrinsik mendorong pencapaian target, dan kecerdasan emosional membantu mengelola stres serta konflik tersebut (Sendow et al., 2023).

Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara kompetensi, motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan di BK Semarang, serta memberikan wawasan tentang strategi pengelolaan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja dalam industri restoran cepat saji.

KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Teori Perilaku Terencana (*Planned Behaviour Theory*) menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh minat untuk melakukan perbuatan tertentu (Asmin et al., 2021). Konstruk sentral dari teori ini adalah sikap terhadap tindakan, niat berperilaku, kontrol perilaku yang dirasakan (PBC), dan norma subjektif. Perilaku individu dipengaruhi oleh keyakinan mengenai hasil yang mungkin terjadi dari tindakan tersebut serta evaluasi terhadap hasil-hasil tersebut yang menghasilkan sikap yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap tindakan tersebut. Sikap atau perilaku terbentuk tergantung pada keyakinan tentang biaya dan manfaat yang dirasakan dari individu yang melakukan tindakan tersebut (Gkargkavouzi et al., 2019).

Kusumawardana et al (2023) menyatakan kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang mencerminkan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi dan

dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan aset penting dalam mendukung tujuan perusahaan dan memajukan perusahaan. Kinerja karyawan mencakup kuantitas dan kualitas kerja, kehadiran, kapasitas kerja, dan pemanfaatan peluang. Kompetensi karyawan merujuk pada kemampuan tambahan yang membedakan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas (Jufrizen & Hadi, 2021).

Motivasi kerja adalah kekuatan internal yang memengaruhi perilaku sukarela dalam bekerja, terbagi menjadi dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari keinginan diri sendiri untuk melakukan sesuatu tanpa imbalan eksternal yang jelas, seperti saat seseorang merasa yakin bahwa pekerjaan yang dilakukan akan bermanfaat secara pribadi, sehingga menikmati prosesnya dan mengerjakannya dengan sukarela. Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, mendorong perilaku dengan imbalan eksternal seperti uang, pengakuan, atau pujian, yang berasal dari luar individu. Meskipun dapat memberikan dorongan, motivasi ekstrinsik cenderung menimbulkan kelelahan dan kehilangan efektivitas seiring waktu (Jufrizen, 2021).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dalam diri mereka sendiri, termasuk kesadaran akan emosi, kontrol terhadap reaksi emosional, dan keterampilan dalam mengelola konflik, stres, serta situasi emosional kompleks. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat mengenali dan memahami emosi mereka sendiri, serta mampu mengendalikan emosi tersebut agar tidak mendominasi tindakan atau respons mereka.

Kemampuan ini sangat penting dalam membentuk kesejahteraan emosional dan kualitas hubungan sosial yang sehat, karena mereka mampu mengatur pikiran, memotivasi diri sendiri, menghadapi frustrasi, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak menghambat kemampuan berpikir. Kecerdasan emosional juga berkontribusi pada nilai kinerja dan profesionalisme yang baik, dengan indikator termasuk pemahaman terhadap diri sendiri, kemampuan mengelola emosi, mengelola pikiran, serta sikap empati pada orang lain, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan pemahaman diri sendiri, tetapi juga kemampuan untuk berinteraksi dengan bijaksana, memahami perspektif orang lain, dan merespons dengan empati dan kesadaran (Octavia et al., 2020).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kompetensi karyawan, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah bahwa kompetensi karyawan, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif maupun tidak terhadap kinerja karyawan (Waluyo et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yang melibatkan penggunaan angka dalam pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan hasilnya. Disebut juga penelitian ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah seperti konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Mustafa et al., 2022). Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatori*, digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BK di Semarang, dengan sampel yang diambil menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria tertentu, dan jumlah sampel sebanyak 109 orang dari 150 populasi.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(d)^2} = \frac{150}{1+150(0,05)^2} \\ &= \frac{150}{1+150(0,0025)} \\ &= \frac{150}{1+0,375} \\ &= \frac{150}{1,375} \\ &= 109,09 \end{aligned}$$

Keterangan:

n: Perkiraan besar sampel

N: Perkiraan besar populasi

d: Tingkat signifikansi (d = 0,05)

Pengembangan pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menentukan indikator untuk setiap variabel seperti kinerja karyawan, kompetensi karyawan, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket

yang dibagikan langsung kepada responden di lokasi penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif seperti analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial, uji goodness of fit, dan uji koefisien determinasi untuk mengukur tingkat kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen Sesama Alsulami et al (2023).

Pada tahap pengambilan sampel, populasi yang diteliti adalah karyawan BK di Semarang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dan jumlah sampel sebanyak 109 orang. Untuk mengukur variabel penelitian, digunakan indikator yang dijelaskan dalam tabel, seperti kinerja karyawan, kompetensi karyawan, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional (Mustafa et al., 2022). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di lokasi penelitian. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis kuantitatif seperti analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis parsial untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Machali, 2021).

Pengukuran variabel penelitian dilakukan melalui kuesioner dengan indikator yang telah ditentukan, seperti kinerja karyawan, kompetensi karyawan, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung di lokasi penelitian, sementara analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif seperti analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis parsial (Ghozali, 2014). Hasil analisis data akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai data utama dan wawancara sebagai data pendukung. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert sebagai alternatif jawaban. Pengumpulan data dilakukan terhadap karyawan BK Semarang dengan fokus pada kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional (Sugiyono, 2023).

Tabel 1. Pengukuran Indikator Variabel Penelitian Menggunakan Likeart

Alternatif Jawaban	Bobot
--------------------	-------

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

BK pertama kali hadir di Indonesia pada tahun 1986 dan mengalami perubahan kepemilikan hingga akhirnya dioperasikan oleh Mitra Adiperkasa pada tahun 2007. Sejak itu, Burger King telah mengalami ekspansi ke berbagai kota di Indonesia dengan membuka banyak gerai, termasuk di Jabodetabek, Bali, Surabaya, Yogyakarta, Semarang, dan beberapa kota lainnya.

Karakteristik responden penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki (63,6%) dengan usia mayoritas berada di rentang 20-22 tahun dan latar belakang pendidikan SMA (67,3%). Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner valid dan reliabel, serta tidak terdapat gangguan multikolinieritas antar variabel.

Tabel 2. Rincian Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	70	63,6%
Perempuan	40	36,4%
Jumlah	140	100%

a. Uji validitas

Validitas diuji dengan memperbandingkan nilai yang dihitung (r_{hitung}) dengan nilai yang ada dalam tabel referensi (r_{tabel}). Nilai r di sini menggambarkan seberapa eratny hubungan antara pernyataan-pernyataan tertentu dengan total jawaban dari responden. Dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel (n) sebanyak 110, nilai r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,186 (Sugiyono, 2021). Apabila nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dianggap valid; sebaliknya, jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Uji validitas pernyataan untuk variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

Pernyataan	rhitung	rtabel	Validitas
1	0,729	0,186	Valid
2	0,772	0,186	Valid
3	0,740	0,186	Valid
4	0,794	0,186	Valid
5	0,788	0,186	Valid
6	0,706	0,186	Valid
7	0,770	0,186	Valid
8	0,734	0,186	Valid
9	0,725	0,186	Valid
10	0,750	0,186	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen pernyataan dapat digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa valid pernyataan dalam kuesioner yang saling berhubungan antar variabel. Uji Realibilitas dari setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Kompetensi	0,913	0,6	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,928	0,6	Reliabel
Kecerdasan Eosional	0,936	0,6	Reliabel
Kinerja	0,905	0,6	Reliabel

c. Uji Asumsi

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS yang dilakukan pada penelitian ini, meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas. Berikut adalah rinciannya:

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji *one sample kolmogorov smirnov test*. Adapun hasil dari pengujian terdapat pada tabel berikut:

Gambar 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74351757
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.048
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

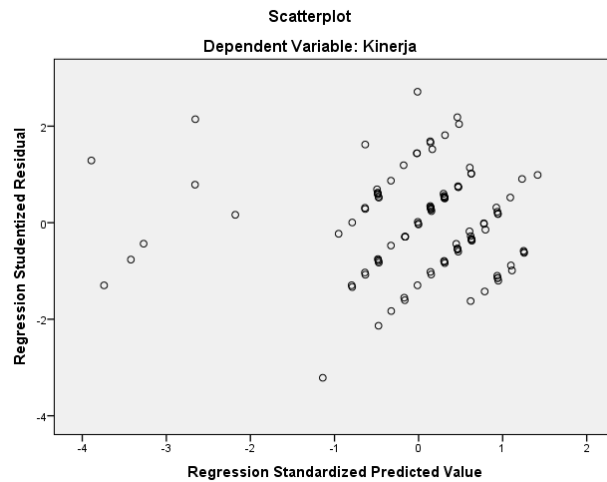
d. This is a lower bound of the true significance.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu penelitian terhadap penelitian yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait dengan residualnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil dari pengujian terdapat pada gambar berikut:

Gambar 2. Regresi

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA**



3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Adapun hasil dari pengujian terdapat pada tabel berikut:

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.343	2.912
Motivasi Intrinsik	.028	3.896
Kecerdasan Emosional	.030	3.741

a. Dependent Variable: Kinerja

d. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Kompetensi karyawan, motivasi intrinsik, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Burger King. Adapun hasil dari pengujian terdapat pada tabel berikut:

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.114	.546		.210	.834		
Kompetensi	.015	.023	.015	.633	.002	.343	2.912
Motivasi Intrinsik	.788	.068	.975	11.649	.000	.028	35.896
Kecerdasan Emosional	.018	.053	.027	.337	.000	.030	33.741

a. Dependent Variable: Kinerja

2) Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t terhadap pengaruh kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di BK, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi intrinsik secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (0,002 dan 0,000, secara berturut-turut), sedangkan kecerdasan emosional tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan karena nilainya lebih besar dari 0,05 (0,000).

3) Uji Goodness of Fit (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional secara simultan dilakukan uji F. Uji ini bertujuan untuk menguji

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA**

signifikannya peranan kompetensi, motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria uji F yaitu, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan berpengaruh simultan. Adapun hasil dari pengujian terdapat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Goodness of Fit

ANOVA^a

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2853.597	3	951.199	1673.279	.000 ^b	
Residual	60.257	106	.568			
Total	2913.855	109				

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Motivasi Intrinsik

4) Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar presentase yang menjelaskan mengenai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan melihat nilai Adjusted R^2 sebagai faktor pengaruh ($1 - \text{Adjusted } R^2$). Adapun hasil dari pengujian terdapat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.990 ^a	.979	.979	.754
---	-------------------	------	------	------

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

2. Pembahasan

Hasil dari penelitian pengaruh kompetensi karyawan, motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di BK sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa uji t dengan nilai signifikansi $0,002 > 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BK. Karena karyawan yang kompeten adalah aset bagi perusahaan. Setiap SDM memahami dengan baik peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi sehingga proses kerja pun dapat berjalan dengan baik. Secara otomatis, hal ini pun akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Burger King, sesuai dengan H2 yang diterima. Motivasi intrinsik, sebagai salah satu faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, mencerminkan minat tinggi serta sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang terdorong oleh motivasi intrinsik cenderung memberikan kinerja yang lebih baik, berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas tim. Dalam konteks organisasi, pemberian motivasi yang efektif oleh pimpinan dapat membentuk perilaku yang mengarah pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan membangun kinerja yang konsisten. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam membangun kinerja, yang dapat ditingkatkan melalui penerapan upah atau gaji yang dikaitkan dengan kinerja individu (Hartoyo Soehari, 2021).

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa uji t dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, sehingga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BK. Mempraktikkan dan meningkatkan kecerdasan emosional akan membantu menambah rasa percaya diri, terkendali, keterampilan mengambil keputusan serta kesehatan mental secara keseluruhan.

d. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BK, seperti yang didukung oleh uji f dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama, maka kinerja karyawan juga meningkat. Analisis kuesioner menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun ada beberapa area yang perlu diperbaiki dalam hal kompetensi, motivasi, dan kecerdasan emosional. Hasil analisis regresi linear berganda menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan di BK, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 97,9%. Meskipun demikian, terdapat faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di BK Semarang. Dengan memahami dan meningkatkan faktor-faktor ini, manajemen dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di BK maka dapat disimpulkan dalam tiga hal; 1) hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Karyawan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BK. 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BK. 3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BK.

DAFTAR REFERENSI

- Alsulami, H., Serbaya, S. H., Rizwan, A., Saleem, M., Maleh, Y., & Alamgir, Z. (2023). Impact of emotional intelligence on the stress and safety of construction workers' in Saudi Arabia. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(4), 1365–1378. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2021-0481>
- Asmin, E. A., Ali, M., Nohong, M., & Mardiana, R. (2021). Perilaku Keuangan, Financial Self-Efficacy dan Keterampilan Wirausaha terhadap Kinerja Keuangan UKM Fashion dan Kuliner. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1), 188–196.
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Gkargkavouzi, A., Halkos, G., & Matsiori, S. (2019). Environmental behavior in a private-sphere context: Integrating theories of planned behavior and value belief norm, self-identity and habit. *Resources, Conservation and Recycling*, 148(January), 145–156. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.01.039>
- Hartoyo Soehari. (2021). MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA. *Jurnal Visi Manajemen*. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.152>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kusumawardana, D., Rosidi, & Halim, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *Jurnal Al-Idārah*, 4(1), 88–100.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April).
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., & Masgumelar, N. K. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN PENELITIAN TINDAKAN KELAS DALAM PENDIDIKAN OLAHRAGA Copyright. In *Insight Mediatama* (Issue Desember).
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA**

EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.

Sendow, B., Karambut, C., & Lapod, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo Manado. *EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 216–225.

Sugiyono. (2023). Sugiyono (2023). *Jurnal Teknodik*.

Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520–530.