

p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584

Vol. 2 No. 11 November 2023

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Wayan Gede Endra Bratha, Hapzi Ali

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta

Email: endrabratha@gmail.com, hapzi.ali@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Intelektual.

Abstract

The effect of Education, Work Experience and Intellectual Intelligence on Employee Performance is a scientific article in the literature study within the scope of the human resources. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Education has an effect on Employee Performance; 2) Work Experience has an effect on Employee Performance; and 3) Intellectual Intelligence has an effect on Employee Performance.

Keywords: Employee performance, education, work experience, intellectual intelligence.

PENDAHULUAN

Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya (Afwandi et al., 2022).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan/pelatihan. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi (Supardi, 2019).

Upaya menjalankan organisasi atau instansi juga dibutuhkan pegawai yang berpengalaman pada bidangnya masing-masing. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Octovianus & Adolfini, 2018).

Setiap organisasi atau instansi yang ingin tetap berkembang menjadi lebih baik, perlu memperhatikan tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki setiap pegawai atau karyawan. Kecerdasan akan menjawab masalah atau pertanyaan-pertanyaan yang penting untuk perusahaan yang merupakan tantangan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat diartikan kecerdasan akan meningkatkan kinerja individu dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Rahmawati, 2022). Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja pegawai bisa diketahui apakah semakin baik atau justru sebaliknya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi di dalam tempat ia bekerja dan dapat memberikan yang terbaik untuk instansi serta mampu membuat instansi mempertahankan eksistensinya. Tetapi, baik buruknya kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan empirik dari banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan. Artikel ini membahas pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai, suatu studi literature review dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai..

METODE PENELITIAN

Dalam metode penulisan artikel Literature Review ini adalah dengan menggunakan metode Kualitatif Deskriptif dan kajian Pustaka atau Library Research, bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley dan aplikasi akademik online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*" (Mangkunegara, 2018).

Kinerja Pegawai adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing- masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan

secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Hasibuan et al., 2022).

Indikator-indikator dari Kinerja Pegawai adalah Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian (Nurhayana, 2022); (Uka & Prendi, 2021); (Iptian et al., 2020); (Nazwirman, 2019); (Robbins & Judge, 2018); (Koopmans et al., 2014).

Kinerja Pegawai ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Hartati et al., 2022); (R. H Andrey et al., 2019); dan (Yenti K et al., 2014).

Pendidikan

Pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Unsur-unsur pendidikan meliputi (Sinaga, 2022):

1. **Input** yaitu sasaran pendidikan dan pendidik (pelaku pendidik).
2. **Proses** yaitu upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain.
3. **Output** yaitu tentang apa yang diharapkan atau perilaku.

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merumuskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2009 tentang Badan Hukum Pendidikan, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Pendidikan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Hartati et al., 2022); (Yasa & Mayasari, 2022); dan (Ferayani, 2021).

Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi (Wariati et al., 2015); (Hasibuan, 2014).

Pengalaman Kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas (Hasibuan et al., 2022).

Indikator-indikator dari Pengalaman Kerja adalah lama waktu/masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Erwina, 2022); (Ardianto, 2020); (Putri, 2020); (Sartika, 2015); (Uppal, 2014).

Pengalaman Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Hartati et al., 2022) dan (Hendrayani, 2020).

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional. *Intelligence Quotients (IQ)* adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Hasil tes ini memberikan indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan menggambarkan kecerdasan seseorang hampir keseluruhan. Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan

pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu di masa depan sebagai prediktor keberhasilan individu di masa depan (Pasek, 2017); (Uno, 2014).

Indikator-indikator dari Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan figur, kemampuan verbal dan kemampuan numerik (Reinaldo et al., 2021); (Nasrul & Alfalah, 2020); (Hanah, 2019); (Yenti K et al., 2014).

Kecerdasan Intelektual ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Palinggi et al., 2022); (Rahmawati, 2022), dan (Nurhayati, 2022).

Hasil Review Artikel Relevan

Me-review atau mengulas artikel yang mempunyai keterkaitan satu sama lain sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjabarkan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang berkaitan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Hartati et al., 2022)	Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Pembahasan terkait Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan	H1
2	(Hayati et al., 2020)	Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Pembahasan terkait Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Studi kasus pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis	H1
No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
3	(Afifah et al., 2022)	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Pembahasan terkait Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Objek penelitian yang dilakukan dalam lingkup CV. Welas Asih Kota Tasikmalaya	H2

4	(Hasibuan et al., 2022)	Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Pembahasan terkait Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Objek penelitian yang dilakukan dalam lingkup kantor BPBD Kab. Labuhanbatu	H2
5	(Rahmawati, 2022)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Pembahasan terkait Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Menambahkan Keuasan Kerja sebagai variabel intervening, dengan lingkup penelitian pada kantor PMI Kota Malang	H3
6	(Feniawati & Yunaningsih, 2020)	Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Pembahasan terkait Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Objek penelitian yang dilakukan dalam lingkup kantor KPID Jawa Barat	H3

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usaha dalam proses terbentuknya karakter melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya dan secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Irman et al., 2021).

Prinsip-prinsip atau konsep Pendidikan adalah sebagai berikut : (1) Prinsip Keterlibatan Aktif (*Active Engagement*); (2) Prinsip Pembelajaran Berdasarkan Hasil (*Outcome-Based Learning*); (3) Prinsip Keanekaragaman (*Diversity Principle*); (4) Prinsip Pembelajaran Sepanjang Hidup (*Lifelong Learning Principle*) (Svinicki & McKeachie, 2014).

Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Pendidikan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan– persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan (Reza, 2017).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pendidikan adalah sangat luas, dan dampaknya dapat bervariasi tergantung pada konteks geografis, budaya, ekonomi, dan sosial. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi pendidikan termasuk: (1) Faktor Ekonomi; (2) Faktor Kualitas Guru; (3) Faktor Sosial dan Budaya; (4) Faktor Lingkungan Fisik; (5) Faktor Teknologi (Baker & Letendre, 2005).

Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hartati et al., 2022), (Ferayani, 2021), dan (Hayati et al., 2020).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut juga dapat disebut sebagai pengalaman kerja.

Prinsip-prinsip atau konsep Pengalaman Kerja adalah periode yang penting dalam kehidupan seseorang yang memberikan kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan. Terdapat beberapa prinsip dan konsep penting yang terkait dengan pengalaman kerja: (1) Pengembangan Pribadi; (2) Pengakuan dan Apresiasi; (3) Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi; (4) Kerjasama dan Tim; (5) Pengembangan Keterampilan; (6) Kepemimpinan dan Manajemen.

Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Pengalaman Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual karyawan. Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja, dan juga pengalaman yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja dan hasilnya (Leatemia, 2018).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja adalah lama waktu/masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan maupun peralatan (Erwina, 2022); (Ardianto, 2020).

Pengalaman Kerja berperan terhadap Kinerja Pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hasibuan et al., 2022); (Ilham, 2022) dan (Lela et al., 2022).

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai.

Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan individu untuk memahami, belajar, berpikir, dan mengatasi masalah secara rasional. Ini melibatkan kemampuan kognitif, seperti pemahaman, analisis, pemecahan masalah, berpikir kreatif, dan berpikir logis. Kecerdasan intelektual sering kali diukur melalui tes kecerdasan, seperti tes IQ (Intelligence Quotient), yang mengukur berbagai aspek kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual juga dapat mencakup kemampuan untuk menguasai informasi, mengadopsi pengetahuan baru, dan berkomunikasi dengan efektif. Ini merupakan komponen penting dalam keberhasilan individu dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, karier, dan kehidupan sehari-hari.

Prinsip-prinsip atau konsep Kecerdasan Intelektual adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan Belajar; (2) Pengetahuan dan Informasi; (3) Pemikiran Kritis; (4) Kemampuan Berpikir Abstrak; (5) Kreativitas.

Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Kecerdasan Intelektual dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa meskipun kecerdasan intelektual dapat memberikan keuntungan dalam berbagai aspek pekerjaan, penting untuk dicatat bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi, etika kerja, keterampilan interpersonal, komunikasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun kecerdasan intelektual dapat memengaruhi kinerja, hal ini tidak boleh menjadi satu-satunya faktor yang dinilai dalam pengelolaan atau penilaian kinerja pegawai. Sebaliknya, penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kecerdasan Intelektual adalah genetika, lingkungan keluarga, pendidikan, nutrisi dan kesehatan, stimulasi kognitif serta faktor sosial dan emosional (Nurliani et al., 2019).

Kecerdasan Intelektual berperan terhadap Kinerja Pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Palinggi et al., 2022); (Nurliani et al., 2019) dan (Hanah, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu: 1) Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dan 2) Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Afifah, S. D., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2595–2607. <https://ulilalbabinate.com/index.php/JIM/article/view/2022-07-07>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deependublish: Yogyakarta*.
- Anjarini, A. D. (2017). Analisis Pengaruh Emosional Quotient, Intelligence Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 3(1), 28–40. <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/download/35/33>
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(2), 214. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/Abstract_IJRR0034.html
- Baker, D., & Letendre, G. K. (2005). Socioeconomic status, school quality, and national economic development: A cross-national analysis of the “Heyneman-Loxley effect” on mathematics and science achievement. *Comparative Education Review*, 49(3), 218–240.
- Erwina, P. (2022). The Analysis of Employee Experience, Employee Engagement, and Turnover Intention at XYZ Aesthetic Clinic. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 5(1), 242–252. <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v5i1.920>
- Feniawati, T., & Yunaningsih, A. (2020). The Influence of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 115–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.36555/almana.v4i1.1334>
- Ferayani, M. D. (2021). Pelatihan dan Motivasi Memoderasi Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Bendahara Desa. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 4(2), 162–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v4i2.668>
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 225–232.
- Fuaddi, H., & Marni, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 2(2), 150–164. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/97>
- Hanah, S. (2019). Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 321–330. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269388>
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDTT. *JIMP*, 2(2), 81–91. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/3297/1963>
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Eduktif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>

- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. http://library.ukdw.ac.id/main/opac/index.php?p=show_detail&id=43396
- Hasibuan, Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal Of Educational and Language Research*, 1(12), 2153–2165. <https://bajangjournal.com/index.php/JOEL/article/view/3022>
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Mukhtar Abdul Kader. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/14248/8366>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *JMM UNRAM - Master Of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Indriyani, D. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun - Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 59(1), 41–50. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2453>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Irman, Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159–168. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/mimbaragribisnis/article/download/4469/pdf>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring Individual Work Performance: Identifying and Selecting Indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). Effect Of Work Experience On Employee Performance In Banjaran District Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2334–2341. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrul, L., & Alfalah, A. (2020). The Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), 2237–2245. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/1540/1553/2992>
- Nazwirman. (2019). Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 15(1), 24–35. <https://doi.org/10.33830/jom.v15i1.7.2019>
- Nurhayana. (2022). Analysis of the Effect of Motivation on Work Discipline During the Covid-19 Period in Indonesia. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), 54–60. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.205>
- Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya). *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6). <https://ulilalbabinstitute.com/index.php/J-CEKI/article/view/797>
- Nurliani, Sunaryo, H., & Rachmat Slamet, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Management*, 8(8), 55–65. www.fe.unisma.ac.id
- Octovianus, W. R., & Adolfini. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1758–1767. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20445/20055>

- Palinggi, Y., Pardomuan Sirait, S., & Raharjo, S. (2022). Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ? *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 22(1), 70–82. <https://doi.org/10.53640/jemi.v22i1.1009>
- Pasek, N. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.23887/jia.v1i1.9983>
- Putri. (2020). The Effect of Work Experience and Characteristics of Jobs on Employee Work Achievement in Shipping Company. *Development of Management and Entrepreneurship Methods on Transport (ONMU)*, 71(2), 26–34. <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2020-2-26-34>
- R. H Andrey, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22376>
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jubis)*, 3(1), 58–72. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/download/1088/282>
- Reinaldo, G., Andi, A., & Ong, V. (2021). Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence of Project Manager. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 907(1), 012022. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/907/1/012022>
- Reza, W. P. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 426–437.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati & F. Sirait, Eds.). Salemba Empat.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Jurnal Katalogis Universitas Taduluka*, 3(1), 54–65. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4247/3162>
- Sinaga, Y. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Keberhasilan Implementasi Program Kartu Jakarta Pintar (KJP) di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 90 Jakarta* [Universitas Jenderal Soedirman]. <http://repository.unsoed.ac.id/14602/>
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596–602. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.512>
- Supardi, S. (2019). Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (Ecobuss)*, 7(2), 70–77. <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/article/view/516/532>
- Svinicki, M., & McKeachie, W. J. (2014). *McKeachie's teaching tips: Strategies, research, and theory for college and university teachers*.
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an Indicator of Performance and Productivity From The Perspective of Employees. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 16(3), 268–285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Uno, H. B. (2014). *Belajar Dengan Pendekatan PAILKEM* (5th ed.). Bumi Aksara. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=50313&pRegionCode=JIUNMAL&pClientId=111>
- Uppal, N. (2014). Moderation Effects of Job Characteristics on the Relationship Between Neuroticism and Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(4), 411–421. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12087>
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427.
- Yenti K, N., Machasin, & Amsal, C. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada RS PMC Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau (Jom FEKON)*, 1(2), 1–21.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.