

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perpajakan pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

Magfira^{1*}, Muhammad Syafi'i A. Basalamah², Etik Prihatin³

Email korespondensi : magfirahmagee21@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

^{2&3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Adapun populasi yang dikaji yaitu karyawan RS. Labuang Baji Makassar, dan didapat sampel sejumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan purposive sampling dengan rumus Slovin. Studi ini menerapkan metode kuantitatif, dimana dihimpun melalui beberapa metode yakni kuesioner. Data yang didapat dianalisis dengan cara analisis regresi linear berganda. Secara parsial, studi ini mengindikasikan bahwa (1) kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

RSUD Labuang Baji Makassar merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang kompleks, dengan karakteristik serba padat: padat usaha, padat modal, padat kemutakhiran teknologi, padat sumber daya manusia (SDM), dan padat profesi. Rumah sakit ini menghadapi berbagai tantangan internal yang memerlukan penanganan cepat dan tepat, termasuk permasalahan padatnya beban kerja serta tuntutan kualitas pelayanan yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan informasi internal, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan masih menghadapi kendala dalam mengelola aspek emosional dan intelektual yang berpengaruh pada kinerja mereka. Hal ini tercermin dari adanya keluhan pasien setiap minggu, yang tertuang dalam buku kritik dan saran Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Meskipun beberapa keluhan telah ditindaklanjuti, masih ada masalah berulang yang menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi karyawan.

Jenis pekerjaan di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar memerlukan kemampuan berpikir analitis, logis, dan cepat dalam mengambil keputusan, terutama di situasi darurat. Karyawan dituntut memiliki kecerdasan intelektual yang mencakup kecerdasan numerik, verbal, penalaran induktif dan deduktif, serta visualisasi spasial. Fenomena yang terjadi adalah beberapa karyawan

masih mengalami kesulitan dalam pemrosesan informasi yang kompleks, misalnya membaca data medis, menafsirkan hasil laboratorium, atau menyesuaikan prosedur kerja yang baru. Hal ini dapat memperlambat pelayanan dan memengaruhi hasil akhir pekerjaan.

Kecerdasan emosional karyawan berperan penting dalam membina hubungan baik dengan pasien, rekan kerja, maupun atasan. Fenomena yang terlihat di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang sulit mengendalikan emosi saat menghadapi pasien yang marah, komplain, atau kondisi kerja yang penuh tekanan. Kondisi ini mengakibatkan komunikasi yang kurang efektif, potensi konflik, dan menurunnya kepuasan pasien. Padahal, kecerdasan emosional yang baik dapat membantu karyawan memotivasi diri, bersikap empati, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis, sehingga kualitas pelayanan dapat meningkat.

Kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerjasama tim. Fenomena di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan mampu bekerja sesuai target, masih ditemukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kesalahan administratif, dan kurang optimalnya pelayanan pasien di jam-jam sibuk. Faktor penyebabnya dapat berasal dari kurangnya pengelolaan emosi, kurangnya kemampuan berpikir kritis dan analitis, serta belum optimalnya motivasi kerja.

Dari masalah yang ada tentunya hal ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan, karena keadaan ini jika dibiarkan akan memberikan dampak negatif terhadap rumah sakit Labuang Baji Makassar. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan emosional terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.

Metode Analisis

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu rumus Slovin, sehingga menghasilkan sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r -hitung dibandingkan dengan r -tabel. Berikut hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Nilai Sig	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	X _{1.1}	0,859	0,2133	0,000	Valid

(X ₁)	X _{1.2}	0,841	0,2133	0,000	
	X _{1.3}	0,889	0,2133	0,000	
	X _{1.4}	0,832	0,2133	0,000	
	X _{1.5}	0,856	0,2133	0,000	
Kecerdasan Emosional (X ₂)	X _{2.1}	0,894	0,2133	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,918	0,2133	0,000	
	X _{2.3}	0,940	0,2133	0,000	
	X _{2.4}	0,906	0,2133	0,000	
	X _{2.5}	0,820	0,2133	0,000	
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,908	0,2133	0,000	Valid
	Y ₂	0,856	0,2133	0,000	
	Y ₃	0,891	0,2133	0,000	
	Y ₄	0,867	0,2133	0,000	
	Y ₅	0,859	0,2133	0,000	

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh nilai Rhitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel dimana nilai Rtabel untuk jumlah sampel 85 (df-2 = 83) adalah sebesar 0,2133. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,2133. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Nilai minimum Cronbach Alpha >0,60	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	0,906	0,70	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,938	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,924	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai cronbach Alpha dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh store atmosphere dan price discount terhadap impulse buying. Adapun perincian dari analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 25 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.577	1.599		4.112	.000
	Kecerdasan Intelektual	.424	.082	.465	5.157	.000
	Kecerdasan Emosional	.265	.068	.350	3.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,577 + 0,424 X_1 + 0,265 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 6,577 hal ini berarti jika kecerdasan intelektual (X_1), dan kecerdasan emosional (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan yaitu 6,577.
- Kecerdasan Intelektual (X_1) Nilai koefisien regresi (b_1) untuk variabel kecerdasan intelektual (X_1) adalah sebesar 0,424. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kecerdasan intelektual (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan intelektual (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,424.
- Kecerdasan Emosional (X_2), Nilai koefisien regresi (b_1) untuk variabel kecerdasan emosional (X_2) adalah sebesar 0,265. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,265.

Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3:

- Pengaruh kecerdasan intelektual (X_1) terhadap kinerja karyawan, Hasil olah data di atas diperoleh nilai thitung variabel keterlibatan kerja sebesar 5,157 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

- b. Pengaruh kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan, Hasil olah data di atas diperoleh nilai thitung variabel kecerdasan emosional sebesar 3,880 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.280	2	214.140	41.094	.000 ^b
	Residual	427.297	82	5.211		
	Total	855.576	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual						

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F sebesar 41,094 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kecerdasan intelektual (X1), dan kecerdasan emosional (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.488	2.283
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual				

Sumber: data diolah (2025)

Koefisien determinasi pada nilai R Square yaitu 0,501 atau 50,1%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan kecerdasan intelektual (X1), dan kecerdasan emosional (X2), sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan intelektual seorang karyawan maka semakin rendah kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Kecerdasan intelektual memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Kurniawan (2024) yang menyatakan bahwa kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan maka semakin rendah kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Yuda Supriyatna (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan RS Labuang Baji Makassar. Semakin baik kecerdasan intelektual seorang karyawan maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin buruk tingkat kecerdasan intelektual seorang karyawan maka semakin buruk kualitas kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan RS Labuang Baji Makassar. Semakin baik kecerdasan emosional seorang karyawan maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin buruk tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan maka semakin buruk kualitas kinerja karyawan.

Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan RS Labuang Baji Makassar.

Mengacu pada hasil dan simpulan penelitian, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dimasa mendatang. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

Dalam upaya meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan, perusahaan diharapkan untuk memberikan fasilitas berupa penyediaan komputer ataupun wi-fi dimana karyawan dapat mengakses pengetahuan tentang karyawan dan kesehatan sehingga dapat meningkatkan kecerdasan intelektual mereka. Selain itu, Rumah Sakit Labuang Baji Makassar dapat memberikan pelatihan peningkatan kecerdasan intelektual karyawan yang berupa pelatihan knowledge dan skill yang disesuaikan dengan kebutuhan dan deskripsi pekerjaan karyawan.

Untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam diri karyawan, pihak Rumah Sakit dapat mengadakan training yang berkonteks pengendalian emosi dan membangun komunikasi dua arah yang sehat antara karyawan dan atasan. Para pimpinan harus selalu menjadi alat yang mampu berkomunikasi secara baik dan penuh empati, untuk dapat mengelola emosi karyawan, dan sekaligus mencerdaskan emosi karyawan dalam menghadapi berbagai realitas kerja dan kehidupan pribadi yang mungkin dirasakan tidak adil oleh karyawan. Pencerahan secara terus menerus, dan membangkitkan rasa percaya diri dalam diri karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain yang penulis gunakan.

Daftar Pustaka

- Adam Firdaus (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelaktual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal: Eco-Entrepreneurship, Vol 5 No 1 Juni 2019
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). Executive Eq: Emotional Intelligence In Leadership And Organizations. New York: Grosset/Putnam.
- Dessler, G. (2010). Human Resource Management (12th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Flippo, E. B. (1984). Personnel Management (5th Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than Iq. New York: Bantam Books.
- Gottfredson, L. S. (1997). Mainstream Science On Intelligence. Intelligence 24(1), 13–23.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pt Buku Seru.
- Gagné, F. (1995). Foundations Of Education. Toronto: Allyn & Bacon.

- Goleman, D. (2000). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Forbis.
- Kiki Hendra Sitepu, Dkk (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh. *Jurnal: Pengembangan Wiraswasta* Vol. 22 No. 03 – Dec 2020
- Muchtar Ahmad(2017) Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Negeri Gorontalo.
- Muh. Ramli (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kemampuan Fisik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Spripim Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.4 Nomor 1 Februari 2020
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Muhammad Wahyu Reformeizi (2023) Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Plh (Persero) Up3 Tanjungpinang
- Nur Ainun (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Kc Palu.
- Nofri Yenti K (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S Pmc Pekanbaru. *Jurnal: Jom Fekon* Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- Nopiana, D. (2020). *Psikologi Pendidikan—Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Kencana.
- Nurmayanti, R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Prasetyo Kurniawan (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal: Jenius*. Vol. 3, No. 3, Mei 2020.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). London: Pearson.
- Sari, E. (2018). Pengaruh Eq Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*
- Sternberg, R. J. (2019). *Cognitive Psychology* (8th Ed.). Boston, Ma: Cengage Learning.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition And Personality*, 9(3), 185–211.
- Tirta Sari Ayu (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darujannah Jakarta)
- Wechsler, D. (1981). *Manual For The Wechsler Adult Intelligence Scale–Revised*.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuda Supriyatna (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal: Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 4 No 2 Juni 2021.