

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PASCA PANDEMI COVID-19 DI BANDAR UDARA SULTAN MUHAMMAD SALAHUDDIN BIMA

Faturrahman

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Fryda Fatmayati, S.T., M.Kom

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: faturrahmanibrahim02@gmail.com

Abstract. *Intellectual intelligence is a very basic thing that must be possessed by every human resource in providing services. But intellectual intelligence alone is not enough to support the quality of services provided by human resources. Therefore, emotional intelligence is also needed from the human resources themselves in providing services. This study uses quantitative methods to test hypotheses, describe reality, show relationships between factors, provide factual descriptions, measure and anticipate results. Quantitative research designs must first be structured, standardized, formalized, and designed as comprehensively as possible. From the F test analysis it is known that post-Covid-19 HR performance at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport is influenced by intellectual intelligence and emotional intelligence. of these three variables has a determination of 78.2% and the rest of the variables are influenced by other factors not examined in this study. After the Covid-19 pandemic at Sultan Muhammad Salahuddin Bima airport, the performance of human resources was influenced by intellectual intelligence and emotional intelligence. Besides that intellectual intelligence and emotional intelligence simultaneously influence the performance of human resources.*

Keywords: *Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Job Performance, Human Resources*

Abstrak. Kecerdasan intelektual merupakan hal yang sangat mendasar yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia di dalam memberikan pelayanan. Tetapi kecerdasan intelektual sendiri tidak cukup di dalam menunjang kualitas pelayanan yang disediakan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, diperlukan juga kecerdasan emosional dari sumber daya manusia itu sendiri dalam memberikan pelayanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis, memaparkan realitas, menunjukkan hubungan antar faktor, memberikan gambaran faktual, mengukur dan mengantisipasi hasil. Rancangan penelitian kuantitatif pertama-tama harus terstruktur, terstandarisasi, formal, dan dirancang selengkap mungkin. Dari analisis uji F diketahui bahwa kinerja SDM pasca pandemi Covid-19 di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. dari ketiga variabel tersebut memiliki determinasi sebesar 78,2% dan Selebihnya variabel dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pasca pandemi Covid-19 di bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Selain itu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara secara simultan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional, Kinerja, Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Sangat penting untuk meningkatkan pertumbuhan jumlah penumpang pasca meredanya pandemi covid-19 ini. Harus dilakukan berbagai tindakan yang konkret guna meningkatkan dan mengoptimalkan kualitas pelayanan. Salah satunya adalah melakukan mitigasi sebagai upaya untuk meminimalisir terjadinya kesalahan, guna menjaga keberlangsungan transportasi penerbangan yang efektif dan efisien. Di dalam meningkatkan kualitas pelayanan perlu di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. sebagai salah satu sumber daya terpenting perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan khususnya dari segi kualitas. Kemampuan dan kualitas yang di miliki oleh sumber daya manusia ditentukan dari kecerdasan yang mereka miliki. Hawari (2006) menegaskan bahwa ada banyak kecerdasan yang ada dalam setiap orang, diantaranya adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreatifitas, dan kecerdasan spiritual. Dalam memberikan pelayanan, setiap sumber daya manusia harus memiliki kecerdasan intelektual. Dengan pendekatan akademik, logika, dan juga rasional, kecerdasan intelektual akan membantu sumber daya manusia tersebut dalam menyelesaikan persoalan atau mencari solusi atas berbagai persoalan yang dihadapi selama menjalankan tugasnya.. Dengan tingginya kecedasan emosional dari sumber daya manusia akan membantu mereka dalam meningkatkan kinerjanya dengan memberikan empati terhadap orang lain, mampu mengelola emosi dan juga memberikan motivasi terhadap penumpang dan juga rekan kerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Kecerdasan Intelektual

a. Definisi Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual seseorang adalah kapasitas mereka untuk memproses dan berpikir kognitif. Kecerdasan ini memiliki kapasitas kreativitas dan inovasi di samping kemampuan berhitung, membuat analogi, dan berimajinasi (Muhammad, 2010: 35).

Dalam Abidin (2017), Purwanto menegaskan bahwa Ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan intelektual manusia, yaitu:

1) **Pembawaan**

Kemampuan bawaan untuk memecahkan masalah ditentukan oleh sifat dan karakteristik yang mereka warisi sejak lahir. Pertama dan terutama, seperti yang ditentukan oleh sifat atau ciri bawaan dari individu tersebut.

2) **Kematangan**

Semua organ tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Jika suatu organ, baik fisik maupun psikis, mampu menjalankan fungsinya, maka akan dikatakan telah matang.

b. **Indikator Kecerdasan Intelektual**

Dalam Wijaya (2014), Mujib dan Mudzakir (2000) membagi dan menjelaskan indikator kecerdasan intelektual, yaitu:

1) **Mudah dalam menggunakan hitungan**

Kemampuan setiap individu di dalam melakukan perhitungan yang berkaitan dengan angka-angka.

2) **Baik ingatan**

Kemampuan seseorang untuk mengingat sesuatu secara baik dan jelas.

3) **Mudah menangkap hubungan percakap-cakapan**

Kapasitas individu untuk berkomunikasi dengan orang lain dan memahami apa yang mereka katakan.

4) **Mudah menarik kesimpulan**

Kapasitas seseorang untuk mengenali masalah dan membuat keputusan berdasarkan masalah itu.

5) **Cepat dalam mengamati**

Kemampuan untuk mengamati, melihat, dan mencermati sebuah peristiwa yang terjadi.

6) **Cakap dalam menangani berbagai problem**

Kemampuan di dalam mengidentifikasi masalah dan merumuskan permasalahan tersebut dan kemudian mencari solusi atas permasalahan tersebut.

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) adalah tingkat kesadaran diri, manajemen emosi, motivasi diri, empati terhadap orang lain, dan keterampilan sosial seseorang (Moorhead dan Griffin, 2014: 67).

b. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Goleman menegaskan (2015:267), Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, antara lain:

1) Kehidupan Keluarga

Kecerdasan emosional dapat diajarkan sejak dini melalui ekspresi, dan kehidupan keluarga adalah sekolah pertama. Peristiwa emosional yang dialami oleh seseorang pada masa kecil akan terus melekat hingga individu tersebut dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga akan sangat bermanfaat bagi semua orang di masa depan.

2) Lingkungan Non Keluarga

Pertumbuhan fisik dan mental seseorang memiliki korelasi dengan perkembangan kecerdasan emosionalnya di luar lingkungan keluarga, yang terkait dengan pendidikan dan lingkungan masyarakat. Sebagian besar waktu, tujuan dari pembelajaran ini adalah untuk membantu seseorang mengatasi perasaan yang datang dengan keadaan orang lain di luar dirinya.

c. Indikator kecerdasan emosional

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2016: 56) adalah:

1) Mengenali Emosi Diri (*Self Awareness*)

Adalah kapasitas seseorang untuk mengidentifikasi emosinya sendiri dan efeknya terhadap dirinya, menggunakan perasaan itu untuk membuat keputusan bagi dirinya sendiri, memiliki kemampuan diri, kepercayaan diri yang kuat, dan kemudian menghubungkan perasaan itu dengan penyebabnya.

2) Mengelola Emosi Diri (*Self Management*)

adalah kemampuan untuk mengontrol, mengekspresikan, dan mengelola emosi diri sendiri, serta kepekaan hati nurani, yang dapat digunakan dalam pergaulan sehari-hari.

3) Memotivasi Diri (*Motivation*)

kapasitas untuk menggunakan keinginan setiap saat untuk membangkitkan antusiasme dan energi untuk mencapai lebih banyak, serta kapasitas untuk secara efektif mengambil inisiatif dan bertindak, menanggung kegagalan, dan frustrasi.

4) Mengenali Emosi Orang Lain (*Social Awareness*)

kapasitas untuk berempati dengan orang lain, memahami sudut pandang mereka, membangun hubungan saling percaya dengan orang lain, dan mengidentifikasi dengan berbagai macam kepribadian.

5) **Membina Hubungan (Relation Management)**

Kapasitas untuk mengelola emosi seseorang secara efektif dan diri sendiri, serta kapasitas untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain, dapat bermanfaat, membimbing, dan menasihati orang lain, menyelesaikan argumen, dan bekerja sama dalam kelompok.

3. Kinerja

a. **Definisi Kinerja**

Hasil Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan persyaratan pekerjaan adalah pengertian dari kinerja. (Bangun, 2012:231).

b. **Jenis-jenis Kinerja**

sebagaimana dikemukakan Moehariono (2012: 63) kinerja organisasi dapat dibagi menjadi tiga kategori berikut:

1) **Kinerja Operasional (*Operational Performance*)**

Kinerja ini terkait dengan seberapa baik bisnis menggunakan semua sumber dayanya untuk menghasilkan uang atau mencapai tujuan dan visinya.

2) **Kinerja Administratif (*Administrative Performance*)**

Kinerja ini berkaitan dengan penyelenggaraan organisasi, yang meliputi struktur organisasi yang mengatur hubungan wewenang-tanggung jawab pemegang jabatan. Begitu juga dengan sistem aliran data yang berjalan antar unit kerja yang berwenang.

3) **Kinerja Strategi (*Strategic Performance*)**

Kinerja ini menilai daya adaptasi perusahaan, khususnya dalam hal strategi, dan dikaitkan dengan kinerja perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya, serta mengevaluasi ketepatan lingkungan yang dipilih perusahaan.

c. **Indikator dan Dimensi Kinerja Pegawai**

Dalam Mangkunegara (2011:75): dimensi dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut:

1) **Kualitas**

Kualitas pekerjaan karyawan diukur dengan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas.

2) **Kuantitas**

Kecepatan kerja setiap karyawan dapat digunakan untuk menentukan kuantitas kerja karyawan, yaitu jumlah waktu yang mereka habiskan setiap hari.

3) **Kehandalan**

Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan tanpa kesalahan dikenal sebagai kehandalan kerja..

4) Sikap

Kapasitas individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dia lakukan disebut sikap.

4. Sumber Daya Manusia

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pemahaman skala mikro dan pemahaman skala makro. Secara makro, yang dimaksud dengan “sumber daya manusia” adalah semua manusia yang bertempat tinggal atau warga negara suatu negara atau daerah dan telah mencapai usia kerja, baik yang mempunyai pekerjaan maupun tidak. Sedangkan personalia, pegawai, buruh, tenaga kerja, dan lain-lain adalah sebutan untuk orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi. Ini adalah definisi mikro dari sumber daya manusia (Nawawi, 2003:37).

Berikut adalah pembagian umum Sumber Daya Manusia dalam organisasi:

1) Investor

Siapa pun yang menanamkan modal untuk tujuan memperoleh pendapatan yang jumlahnya tidak pasti karena keuntungan perusahaan adalah seorang investor.

2) Karyawan

Karyawan ialah orang yang berhak atas imbalan yang besarnya telah ditentukan sebelumnya (sesuai kesepakatan), sebagai penjual jasa (jiwa dan tenaga) atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dalam sebuah perusahaan dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

a. Karyawan Operasional

adalah setiap orang yang bertanggung jawab langsung untuk melaksanakan pekerjaannya sendiri sesuai dengan petunjuk atasan.

b. Karyawan Manajerial

adalah setiap orang yang mempunyai wewenang untuk mengarahkan bawahan agar melaksanakan sebagian tugasnya.

c. Pemimpin

adalah orang yang mengawasi usaha atau pekerjaan orang lain untuk mencapai tujuan dan menggunakan otoritas dan kepemimpinan untuk membimbing mereka.

5. Profil Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima

Kode IATA Bandara Sultan Muhammad Salahudin Bima adalah BMU dan ICAO adalah WADB. Bandara Bima adalah nama lain dari bandara ini. Desa Belo Nusa Tenggara Barat adalah lokasi bandara tersebut, yang berada di kecamatan Pabelilo kabupaten Bima. Landasan pacu atau runway di bandara ini memiliki panjang 2200 meter, lebar 30 meter, dan permukaan aspal setinggi 1 meter di atas permukaan tanah.

Nama bandara tersebut, Bandara Sultan Muhammad Salahudin, berasal dari sultan terakhir Kesultanan Bima. Ada lima penerbangan domestik terjadwal setiap hari dari bandara ini. Dari lima penerbangan tersebut, semuanya merupakan keberangkatan dari maskapaiwings air dengan jenis pesawat baling-baling 737-200.

6. Pandemi Covid-19

Virus baru ini, yang berasal dari kota Wuhan di China, telah menyebar ke belahan dunia lain, mengakibatkan munculnya Penyakit Coronavirus 2019, juga dikenal sebagai COVID-19. Tentunya kondisi ini tidak boleh diabaikan sama sekali. Sejak 11 Maret 2022, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga telah menyatakan pandemi COVID-19. Pandemi adalah epidemi yang telah mempengaruhi sejumlah besar orang di berbagai benua dan negara. istilah "epidemi" telah digunakan untuk menggambarkan peningkatan mendadak jumlah kasus penyakit di antara penduduk di wilayah tertentu.

Virus COVID-19 menyebar melalui pernapasan yang dihasilkan oleh pernapasan normal, seperti batuk dan bersin. Selain itu, menyentuh wajah seseorang setelah menyentuh permukaan yang terkontaminasi dapat menyebarkan virus ini. Antara terpapar virus dan mengalami gejala, jangka waktu lima hingga empat belas hari dapat berlalu. Demam, batuk, pilek, sesak napas, dan hilangnya rasa dan bau adalah tanda-tanda umum.

Pada 2 Maret 2020, di Depok, Jawa Barat, COVID-19 ditemukan pertama kali di Indonesia. Saat pasien 1 kontak dekat dengan warga negara Jepang yang dites COVID-19 pada Hari Valentine, 14 Februari 2020, di Malaysia, kasus penularan pertama kali ditemukan. Per 21 Desember 2022, pasien positif COVID-19 di Indonesia saja sebanyak 6.712.826 orang, 6.527.952 di antaranya sembuh, dan 160.466 di antaranya meninggal dunia.

7. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima

H₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima

H₃ : Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk melihat populasi dan menguji sampel yang ada, proses penentuannya secara acak, pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian, analisis informasi bersifat kuantitatif atau terukur dengan maksud untuk menguji hipotesis.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Selama 14 hari, penelitian ini dilakukan di Palibelo, Bima, mulai 1 Januari hingga 14 Januari 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nazir (2005), populasi adalah sekelompok orang yang karakteristik dan sifatnya telah dipilih oleh pemilih. Orang-orang, benda-benda alam lainnya, membentuk populasi. Populasi juga mencakup semua ciri dan sifat objek atau subjek yang diteliti selain kuantitas yang ada di dalamnya (Sugiyono, 2017: 80). Populasi penelitian ini seluruhnya adalah pegawai Bandara Sultan Muhammad Salahudin Bima pada sektor “*Land Side*” dengan jumlah 131 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel digunakan untuk melakukan penelitian terhadap populasi dengan jumlah besar yang tidak bisa diteliti dengan alasan keterbatasan waktu, biaya dan juga sumber daya lainnya. Sampel

yang baik adalah sampel yang bisa mewakili semua karakteristik dari populasi, dengan kata lain sampel yang baik adalah sampel yang representatif (Sugiyono, 2017:81).

Pada penelitian ini peneliti menentukan jumlah sampe berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011: 159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30

Untuk memperkuat argumentasi di atas, peneliti juga menentukan jumlah sampel berdasarkan saran Roscoe dalam Sugiyono (2011) yang menyatakan bahwa “ukuran sampel yang sesuai dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500”.

Berdasarkan dua pendapat di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menetapkan jumlah sampel yang akan di gunakan adalah sebanyak 68 sampel.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2000), instrumen pengumpulan data adalah alat yang dipilih dan digunakan peneliti untuk mengatur dan mempermudah kegiatan pengumpulan datanya. Adapun instrumen pengumpulan data pada penelitian adalah dengan menggunakan angket (kuesioner).

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu pengujian dalam sebuah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan maksud untuk mengukur valid atau sahnya suatu kuesioner

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,670	0,361	Valid
P2	0,566	0,361	Valid
P3	0,732	0,361	Valid
P4	0,725	0,361	Valid

P5	0,766	0,361	Valid
P6	0,598	0,361	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,809	0,361	Valid
P2	0,781	0,361	Valid
P3	0,623	0,361	Valid
P4	0,833	0,361	Valid
P5	0,738	0,361	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,586	0,361	Valid
P2	0,558	0,361	Valid
P3	0,808	0,361	Valid
P4	0,693	0,361	Valid
P5	0,871	0,361	Valid
P6	0,827	0,361	Valid
P7	0,704	0,361	Valid
P8	0,663	0,361	Valid
P9	0,787	0,361	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa R hitung pernyataan yang terdiri 6 item pernyataan terkait kecerdasan intelektual, 5 item pernyataan terkait dengan kecerdasan emosional, dan 9 item pernyataan mengenai kinerja lebih besar dari R tabel 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari tiga variabel tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah objek penelitian yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama pada waktu yang berbeda.

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa reliabilitas adalah seperangkat ukuran atau seperangkat alat ukur yang konsisten. Ketika pengukuran dilakukan dengan alat ukur yang sama pada beberapa kesempatan, uji reliabilitas mengukur seberapa besar kemungkinan data yang sama akan diperoleh.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	0,726	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,777	Reliabel
Kinerja	0,886	Reliabel

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Deskriptif

Uji deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan mendiskripsikan data agar lebih sederhana.

Tabel 4.9 Hasil Uji Deskriptif

	N	Ran ge	Mini mum	Maxim um	Sum	Mean		Std. Deviat ion	Varian ce	Skewness		Kurtosis	
	Statis tic	Stati stic	Stati stic	Statist ic	Statisti c	Statist ic	Std. Error	Statist ic	Statisti c	Statist ic	Std. Error	Statisti c	Std. Error
Intelektu al	68	13	17	30	1643	24,16	0,434	3,577	12,79 4	-0,271	0,29 1	-0,517	0,574
Emosion al	68	15	10	25	1427	20,99	0,422	3,479	12,10 4	-0,745	0,29 1	0,125	0,574
Kinerja	68	23	22	45	2534	37,26	0,706	5,820	33,86 9	-0,406	0,29 1	-0,309	0,574
Valid N (listwise)	68												

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Dari 68 sampel data kecerdasan intelektual (X1), Tabel 4.9 menunjukkan bahwa N, atau jumlah data untuk setiap variabel yang valid, adalah 68, dengan nilai rata-rata 24,16 dan standar deviasi 3,577. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi, sehingga menghasilkan data deviasi yang rendah dan distribusi nilai yang merata.

Kecerdasan emosional (X2) dari 68 sampel diketahui nilai minimal 10, diketahui nilai maksimal 25, diketahui nilai rata-rata 20,99, dan standar deviasi diketahui 3,479. Hal ini menunjukkan bahwa sebarannya merata dikarenakan nilai rata-rata kecerdasan emosional lebih besar dari standar deviasi.

Diketahui kinerja (Y) dari 68 sampel memiliki nilai mean 37,26, standar deviasi 5,820, nilai minimal 22, nilai maksimal 45, dan standar deviasi 5,820. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran nilai sama karena rata-rata nilai kinerja lebih besar dari standar deviasi.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dengan menggunakan grafik, uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal. Menggunakan alat uji analisis metode Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan normalitas.. Hasil pengujian metode Kolmogorov-Smirnov tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Nilai	Asymp.Sig	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov Smirnov Z			
0,101	0,081	0,05	Data normal

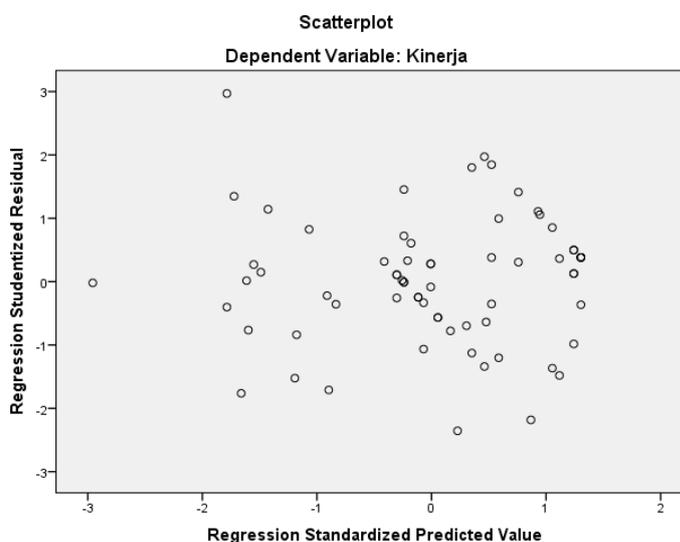
Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Nilai signifikansi 0,081 diperoleh dari Tabel 4.10 sebelumnya. Jika probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal, sesuai dengan prinsip pengambilan keputusan. Karena nilainya lebih besar atau sama dengan 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai model regresi memiliki ketidaksamaan varians residual antar observasi. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik. Plot yang tersebar dan tidak mengikuti pola tertentu menunjukkan hal ini (Ghozali, 2011). Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Ilustrasi pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan dari distribusi acak titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang tidak mengikuti pola tertentu. Model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas atau dengan kata lain data berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) berkorelasi. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen.. Tabel 4.12 menampilkan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Intelektual	.379	2.640
	Kecerdasan emosional	.379	2.640

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Variabel independen tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 di atas. Hasil penghitungan nilai toleransi untuk setiap variabel independen tidak ada yang memberikan hasil kurang dari 0,10 dan nilai faktor inflasi varians (VIF) semuanya memberikan hasil tidak lebih dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independen.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut menampilkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.220	2.334		1.808	.075
Intelektual	.321	.153	.197	2.096	.040
Emosional	1.205	.157	.720	7.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Hasil uji regresi linier berganda didapatkan bahwa *Constant* (α) sebesar 4,220, sedangkan nilai kecerdasan intelektual (*B/Unstandardized Coefficients*) sebesar 0,321 dan nilai kecerdasan emosional sebesar 1,205. Persamaan dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,220 + 0,321X_1 + 1,205X_2 + e$$

Menurut Sugiyono (2007), pedoman berikut harus diikuti ketika menginterpretasikan koefisien korelasi uji regresi linier berganda:

- a. 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- b. 0,20 – 0,399 = rendah
- c. 0,40 – 0,599 = sedang
- d. 0,60 – 0,799 = kuat
- e. 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Hasil persamaan regresi linier berganda dapat diringkas sebagai berikut. Konstanta yang diperoleh adalah 4,220, menunjukkan korelasi yang sangat kuat, nilai korelasi kecerdasan intelektual (X_1) sebesar 0,321, menunjukkan korelasi yang rendah; dan nilai korelasi kecerdasan emosional (X_2) sebesar 1,205, menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM di bandar udara akan meningkat.

6. Uji Hipotesis Statistik Uji T

Uji t digunakan untuk melihat bagaimana masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) mempengaruhi sebagian variabel terikat (Y). Tabel berikut menampilkan temuan uji t dari penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Statistik Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.220	2.334		1.808	.075
	Intelektual	.321	.153	.197	2.096	.040
	Emosional	1.205	.157	.720	7.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Hasil pengujian Hipotesis menghitung nilai t hitung pada kecerdasan intelektual adalah 2.096, dan t hitung pada kecerdasan emosional adalah 7.656 dan t tabel 1.997 seperti pada lampiran. Berikut ini dapat disimpulkan:

1) Hasil hipotesis berdasarkan nilai t hitung pada kecerdasan intelektual adalah sebesar 2.096 lebih besar dari t tabel sebesar 1.997. Sedangkan berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.) dalam pengujian diketahui nilai Sig. Kecerdasan intelektual adalah sebesar 0,040. Tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% 0,05 tidak terpenuhi oleh nilai signifikansi tersebut. Keputusan dibuat untuk menolak H0 dan menerima Ha. Berdasarkan nilai ini, Kesimpulan penelitian adalah kinerja SDM pascapandemi Covid-19 di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

2) Hasil hipotesis berdasarkan nilai t hitung pada kecerdasan emosional adalah sebesar 7.656 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.997. Sedangkan berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.) dalam pengujian diketahui nilai Sig. Tingkat kecerdasan emosional adalah 0,000. Tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 tidak terpenuhi oleh nilai signifikansi tersebut. Keputusan dibuat untuk menolak H0 dan menerima Ha. Berdasarkan nilai ini dapat ditarik Kesimpulan bahwa kinerja SDM pascapandemi Covid-19 di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

3) Diketahui bahwa t hitung untuk kecerdasan intelektual adalah 2,096, t hitung untuk kecerdasan emosional adalah 7,656, dan t tabel adalah 1,997. Oleh karena itu, dengan menggunakan hasil uji t sebagai dasar pengambilan keputusan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Dengan kata lain, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pasca pandemi Covid-19 di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

7. Uji Hipotesis Statistik Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Tabel berikut menampilkan temuan uji F dari penelitian ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Statistik Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1774.502	2	887.251	116.570	.000 ^b
Residual	494.733	65	7.611		
Total	2269.235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Emosional, Intelektual

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Dari hasil uji hipotesis statistik uji F di peroleh nilai F hitung pada pengujian adalah 116,570, dan F tabel adalah 3,14 seperti yang terlampir dalam lampiran nomor. Dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan nilai F hitung, diketahui nilai F sebesar $116,570 > F$ tabel 3,14. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji F . Dengan kata lain, pascapandemi Covid-19 di bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, baik kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.
- 2) Hasil hipotesis berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.) dalam pengujian diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 tidak terpenuhi oleh nilai signifikansi tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan kerangka pengambilan keputusan uji F , dimungkinkan untuk menarik kesimpulan

bahwa hipotesis diterima dan H0 di tolak, yaitu kecerdasan intelektual dan emosional berpengaruh terhadap kinerja.

8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1 dan X2). Pada penelitian ini, berikut tabel hasil uji determinasi (R²):

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Kecerdasan Intelektual

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.579	3.776

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,585, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki determinasi atau pengaruh terhadap kinerja sebesar 58,5%.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Kecerdasan Emosional

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.764	2.829

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,767, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki determinasi atau pengaruh terhadap kinerja sebesar 76,6%.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.775	2.759

a. Predictors: (Constant), Emosional, Intelektual

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 23.0, 2023).

Nilai R Square hipotesis dalam pengujian sebesar 0,782, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 78,2% terhadap kinerja. Sedangkan 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis uji F diketahui bahwa kinerja SDM pascapandemi Covid-19 di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. dari ketiga variabel tersebut memiliki determinasi sebesar 78,2% dan Selebihnya variabel dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Penjelasan tentang bagaimana masing-masing variabel mempengaruhi penelitian ini dapat ditemukan di bawah ini:

1) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja

Tujuan pengujian hipotesis t adalah untuk memastikan bagaimana variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual (X1). Nilai signifikansi (Sig.) merupakan hasil uji t. yang berarti H₀ ditolak dan nilai t hitung 2,096 lebih besar dari t tabel 1,99714, menunjukkan H_a diterima. Berdasarkan temuan uji t ini, kecerdasan intelektual berdampak pada kinerja SDM di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima pascapandemi Covid-19.

Perbuatan seseorang akan menunjukkan bahwa dirinya memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi. Mereka juga akan memiliki tujuan yang jelas dan arah yang jelas sehingga mereka dapat selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat. Sumber

daya manusia yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi akan lebih mudah menjalankan tugasnya.. Kecerdasan intelektual juga tercermin dari bagaimana sumber daya manusia itu berkomunikasi, memiliki ingatan yang baik dan mampu mengamati situasi yang ada dengan cepat. Kecerdasan intelektual setiap sumber daya manusia akan sangat menentukan bagaimana sumber daya manusia dalam mengambil suatu tindakan, langkah dan keputusan, sehingga kinerja sumber daya manusia itu sendiri akan dipengaruhi oleh setiap keputusan yang diambilnya..

2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Nilai signifikansi (Sig.) ditentukan oleh hasil uji t kecerdasan emosional. adalah $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak, d jika nilai t hitung $7,656 > t$ tabel $1,99714$ H_a diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t, Kecerdasan emosional berdampak pada kinerja SDM di Bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima pascapandemi Covid-19. Kecerdasan emosional akan memberikan pengaruh yang baik bagi sumber daya manusia dan juga kepada para penumpang. sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan emosional akan menjadi lebih sensitif secara sosial dan emosional terhadap perasaan orang lain, rekan kerja atau penumpang. Sumber daya manusia akan mampu mengambil tindakan secara efektif karena memiliki semangat dalam bekerja. sumber daya manusia dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. Hal ini tentu saja sangat diharapkan didalam dunia penerbangan agar dapat mencapai hal-hal yang sudah menjadi tujuan dari dunia penerbangan itu sendiri. Kecerdasan emosional sumber daya manusia yang baik juga dapat mempengaruhi kondisi emosional penumpang, sebab sumber daya manusia akan berkomunikasi langsung dengan penumpang sehingga mereka harus mampu mengendalikan dan mengontrol emosi mereka ketika berinteraksi, dan juga memiliki empati terhadap penumpang.

3) Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja

Tujuan pengujian hipotesis F adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Nilai Signifikansi (Sig.) merupakan hasil uji F. yang berarti H_0 ditolak dan nilai F hitung sebesar $116,570$ lebih besar dari F tabel 3.14 , menunjukkan H_a diterima. Konsekuensi dari uji F menyatakan bahwa wawasan ilmiah dan kemampuan untuk menghargai individu pada tingkat yang lebih dalam sekaligus berdampak pada prestasi SDM setelah pandemi covid-19 di bandar udara sultan Muhammad Salahuddin Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut ditarik dari temuan analisis data pada penelitian ini:

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pasca pandemi covid-19 di bandar udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. SDM yang memiliki keilmuan tinggi akan lebih mudah melakukan tanggung jawabnya. Proses pengambilan keputusan dan pengambilan tindakan setiap SDM akan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan intelektualnya, sehingga setiap tindakan SDM akan berdampak pada kinerja.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pasca pandemi covid-19 di bandar udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan emosional akan menjadi lebih sensitif secara sosial dan emosional terhadap perasaan orang lain, rekan kerja atau penumpang. Sumber daya manusia dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat bekerja sama secara baik dengan rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan yang ditentukan.
3. Pasca pandemi Covid-19 di bandara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, kinerja SDM dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan

B. Saran

Dari hasil penelitian tersebut Ada beberapa rekomendasi atau saran yang ingin disampaikan oleh penulis, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pihak bandar udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, yaitu:
 - a. Pihak bandar udara hendaknya terus meningkatkan kecerdasan intelektual dari setiap sumber daya manusia melalui program pembinaan, pelatihan, dan pembekalan kepada sumber daya manusianya.
 - b. Pihak bandar udara harus memberikan apresiasi kepada sumber daya manusia yang berprestasi baik dalam bentuk intrinsik seperti ucapan terima kasih yang diberikan langsung secara personal oleh pimpinan kepada anak buahnya, maupun secara ekstrinsik yang berupa pemberian bonus ataupun kenaikan jabatan.

2. Bagi sumber daya manusia, diharapkan selalu menjaga kondisi fisik maupun mental, melatih dan mengasah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional agar bisa bekerja secara maksimal.
3. Untuk penelitian selanjut diharapkan bisa melakukan penelitian terhadap variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ariyanto, A., & Agustina, T. (2020). pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi terhadap kinerja personil reskrim Polresta Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 443-452.
- Dewi, K. T. (2019). pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 167-176.
- Dewi, K. T., Romayanti, K. N., & Gorda, A. S. (2019). pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. *Universitas Dhyana Putra*, 473-480.
- Kafi, M. A., & Hanum, S. (2020). pendidika kecerdasan intelektual berbasis al-qur'an. *Jurnal AL-HIKMAH*, 98-107.
- Mariska, T., Prahiawan, W., & Damarwulan, L. M. (2021). memperkuat kecerdasan emosional dan kinerja perawat di rsud dr.drajat prawiranegara. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 2133-2143.
- Muhammad, A. (2010). *bila otak kanan dan otak kiri seimbangan*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Muizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. (2019). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* , 61-78.
- Mulyasari, I. (2018). pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 190-197.
- Priadi, A. (2018). pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. *Jurnal Semarak*, 62-77.
- Septiarini, N. A., & Gorda, A. S. (2018). kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, budaya organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24-41.
- Utami, S. P. 2021. pengaruh kinerja petugas check-in counter citilink terhadap kepuasan penumpang di yogyakarta internasional airport. Skripsi. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD). Yogyakarta.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Herlina, L., & Suwatno, S. (2018). Kecerdasan intelektual dan minat belajar sebagai determinan prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(2), 246-254.
- Melani, M., & Setiawan, H. H. (2019). *PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT POS (PERSERO) BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

- Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan:(Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya). *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6), 701-705.
- ABIDIN, A. A. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Pembantu Sudirman Bandung* (Doctoral dissertation, FEB Unpas).
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat rumah sakit daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1), 16-29.
- Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X". *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 271-288.
- Ahmad, M. Y., & Nurjannah, S. (2016). Hubungan materi pembelajaran Pendidikan Agama Islam dengan kecerdasan emosional siswa. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 13(1), 1-17.
- Assa, A. F. (2022). DAMPAK KECERDASAN EMOSIONAL, INOVASI DAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI STARTUP E-COMMERCE XYZ. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(3), 1433-1449.
- Marta, G. A. D. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2).
- Mukti, M., & Dewi, C. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sentra surya abadi rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Andelia, S., & Juniaarti, A. T. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. TASPEN (Persero) BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Fujianti, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dapensi Trio Usaha Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- TAWARIS, D. N., RORONG, A. J., & TULUSAN, F. (2019). Kualitas Sumberdaya Manusia Pesisir Pantai Di Kelurahan Bunaken Kecamatan Bunaken Kepulauan Kota Manado. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 5(78).
- Muslih, I. PENGARUH BIAYA PRODUKSI DAN BIAYA OPERASIONAL TERHADAP LABA BERSIH.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sarwono, J. (2009). Memadu Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif: Mungkinkah?. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.

- Dewi, I., & Manurung, A. Z. (2021). *Perbandingan Analisis Pemilihan Moda Transportasi Bus Damri dan Kendaraan Pribadi Rute Stabat-Kualanamu dengan Metode Analytic Hierarchy Process* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Adhawati, W. D., & Aisyah, I. S. (2019). *Pengaruh other comprehensive income, subjektivitas dari other comprehensive income, dan nilai pasar terhadap harga saham (pada perusahaan properti, real estate dan konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas).
- Lase, A. Y. P. (2020). Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Asus Service Center Kota Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 1(6), 193-199.
- SYLVIA, R. I. (2019). Analisis Keterampilan Berbicara Berbasis Paired Storytelling (Bercerita Berpasangan) Pada Tema Lingkungan Sahabat Kita Siswa Kelas V Sd Negeri 2 Mojoarum Tahun Ajaran 2018/2019. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Anak Sekolah Dasar*, 5(1), 47-52.
- Amalia, R., Pratama, M. F., & Christoporus, C. (2022). ANALISIS PENDAPATAN USAHATANI BAWANG MERAH LOKAL PALU DI DESA OLOBOJU KECAMATAN SIGI BIROMARU KABUPATEN SIGI. *Jurnal Pembangunan Agribisnis (Journal of Agribusiness Development)*, 1(1), 114-122.
- Widodo, H. (2019). PENGARUH BIMBINGAN KELOMPOK TERHADAP PERKEMBANGAN KONSEP DIRI POSITIF SISWA DI SMKS-PP SWASTA PUTRA JAYA STABAT KABUPATEN LANGKAT TAHUN PELAJARAN 2016/2017. *Jurnal Serunai Bimbingan dan Konseling*, 8(1), 62-67.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446-452.
- Intyanto, G. W., Ranggianto, N. A., & Octaviani, V. (2021). Pengukuran Usability pada Website Kampus Akademi Komunitas Negeri Pacitan Menggunakan System Usability Scale (SUS). *Walisongo Journal of Information Technology*, 3(2), 59-68.
- Wajdah, R. R. (2021). *HUBUNGAN PERAN KELOMPOK TANI DENGAN PRODUKTIVITAS PADI* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Octora, S. E. S., Arestia, N., & Pelealu, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Minat Belajar terhadap Motivasi Belajar pada Mahasiswa Prodi Manajemen Perkantoran Universitas Widya Dharma Pontianak. *MABIS*, 12(2).
- Putri, R. D., Sari, S. P., Ramadhani, E., Nabila, N., & Arliana, B. (2022). Group Counseling Cognitive Restructuring Techniques To Reduce Student Smoking Behavior. *Jurnal Neo Konseling*, 4(2), 12-18.
- Priambodo, D., & Pustikaningsih, A. (2018). Analisis Perbandingan Model Altman, Springate, Grover, dan Zmijewski dalam Memprediksi Financial Distress (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(4).
- Permanasari, W. A., Cahyono, Y. T., & MM, A. (2013). *Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Alokasi Khusus (DAK), Pendapatan Asli Daerah (PAD), Dan Belanja Modal Terhadap Pertumbuhan Ekonomi (Studi Kasus Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2011)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh informasi keuangan dan non keuangan terhadap underpricing harga saham pada perusahaan yang melakukan initial public offering (Studi empiris perusahaan go public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 7(1), 143-158.
- Kristian, D., & Widayanti, R. (2016). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian sepeda motor honda pada mahasiswa kampus 1 Universitas Kristen Krida Wacana. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Pradita, K. D., Hartono, A., & Mustoffa, A. F. (2019). Pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen manajemen terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 87-100.
- Jamaika, P. (2014). Analisis faktor yang mempengaruhi pendapatan pengusaha mebel di kecamatan leces kabupaten probolinggo.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63-76.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Diponegoro journal of management*, 1(4), 446-454.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh atribut produk terhadap keputusan pembelian sepatu merek Customade (studi di merek dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 6(1).