

PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ) DAN EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) TERHADAP KINERJA FRESH GRADUATE

Oleh:

Heruna Tanty¹⁾, Calvin Hartono²⁾, Clarence Caitlin³⁾, William Wijaya⁴⁾

¹Mathematics Department, School of Computer Science, Bina Nusantara University

^{2,3,4}Industrial Engineering Department, Bina Nusantara University

¹heruna@binus.ac.id

²calvin.hartono8@gmail.com,

³caitlin.clarence@gmail.com,

⁴william.wijaya020@binus.ac.id

Abstrak

Freshgraduate merupakan individu yang baru saja menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman yang tidak banyak dalam kaitannya pada dunia kerja. Oleh karena itu, salah satu hal yang seringkali menjadi perhatian perusahaan dalam menerima seorang *freshgraduate* adalah kinerja kerja ke depannya. Kinerja kerja *freshgraduate* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan intelektual (IQ) dapat didefinisikan kemampuan seseorang dalam menalar, merencanakan, memecahkan suatu masalah, berpikir abstrak, memahami suatu gagasan, menggunakan bahasa, daya tangkap dan belajar. Sedangkan, kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan individu untuk merespons secara tepat dan berhasil berbagai rangsangan emosional yang timbul dari dalam diri dan lingkungan. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual seseorang dapat meningkatkan kinerja kerja seorang *freshgraduate* dalam pekerjaannya. Populasi dari penelitian adalah *freshgraduate* angkatan 2019, 2020, 2021, dan 2022 dari universitas yang berlokasi di Jakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual seseorang berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja *freshgraduate* dengan nilai R2 sebesar 55,74% dengan nilai signifikan kedua variabel bernilai 0.00 < 0.05. Model regresi yang terbentuk adalah "Kinerja kerja = 6,46 + 0,3204 * EQ + 0,3511 * IQ".

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Kerja, *FreshGraduate*.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur terhadap hasil kerja seorang karyawan yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Utami & Rosita, 2019). Suatu perusahaan dengan sumber daya yang unggul akan memiliki kinerja yang baik dan memiliki produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang memiliki tingkat *IntelligenceQuotient* (IQ) yang tinggi, tetapi juga sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kemampuan untuk merespons setiap kondisi yang dihadapi dengan kebijaksanaan atau *EmotionalQuotient* (EQ). Hal tersebut sesuai dengan (Widyati & Karwini, 2019) dan (Mujayana, 2020) yang berpendapat bahwa seorang karyawan dengan performa yang bagus dan kompetensi yang tinggi membutuhkan IQ dan EQ yang baik. Menurut (WIBOWO, 2017), emosi adalah suatu perasaan (afek) yang mendorong individu untuk merespons atau bertingkah laku terhadap stimulus, baik yang

berasal dari dalam maupun dari luar dirinya. Dengan itu, kecerdasan intelektual (IQ) dapat didefinisikan kemampuan seseorang dalam menalar, merencanakan, memecahkan suatu masalah, berpikir abstrak, memahami suatu gagasan, menggunakan bahasa, daya tangkap dan belajar. Sedangkan, kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan individu untuk merespons secara tepat dan berhasil berbagai rangsangan emosional yang timbul dari dalam diri dan lingkungan, dengan indikator kompetensi emosional (EQ1), kematangan emosi (EQ2), kepekaan emosional (EQ3) (Puspitacandri et al., 2020). Faktor ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mempertahankan hubungan baik dengan orang lain (Dewi et al., 2022). Kecerdasan emosional (EQ) juga berperan membantu kecerdasan intelektual (IQ) ketika seseorang perlu memecahkan masalah-masalah penting atau membuat keputusan penting dan memungkinkan seseorang untuk melakukan hal-hal tersebut dalam waktu singkat (Muttaqiyathun, 2010).

Berdasarkan (Chand et al., 2019), perusahaan pada umumnya merekrut individu yang mampu mengakomodasikan dirinya dalam budaya kerja, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta mampu berkontribusi dengan ide-ide inovatif. Hal ini menjadi tantangan bagi *freshgraduate* untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan mampu

meningkatkan kinerja kerja seiring dengan berjalannya waktu. *Freshgraduate* merupakan individu yang baru saja menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman yang tidak banyak dalam kaitannya pada dunia kerja (Nindytasari, Sidiq, & Santosa, 2020). Proses untuk masuk dan bertahan dalam dunia kerja merupakan suatu tantangan dan pengalaman baru yang harus dihadapi oleh *freshgraduate*. Setelah lulus dari studi maka *freshgraduate* diharapkan dapat memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan yang diharapkan melalui keterampilan dan *softskill* yang dimilikinya (Rizkyta Hariyati & Kusuma Dewi, 2021). Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mamangkey et al., 2018). Baik atau buruknya kinerja *freshgraduate* dalam pekerjaan pertamanya sangat krusial dalam karier kedepannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja *freshgraduate* dalam pekerjaan pertama.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ditentukan didasarkan pada latar belakang penelitian, antara lain:

- Bagaimana pengaruh *IntelligenceQuotient* (IQ) secara parsial terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta?
- Bagaimana pengaruh *EmotionalQuotient* (EQ) secara parsial terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta?
- Bagaimana pengaruh *IntelligenceQuotient* (IQ) dan *EmotionalQuotient* (EQ) secara bersama-sama terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diperoleh didasarkan pada rumusan masalah yang telah ditentukan, antara lain:

- Menganalisis pengaruh *IntelligenceQuotient* (IQ) secara parsial terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta.
- Menganalisis pengaruh *EmotionalQuotient* (EQ) secara parsial terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta.
- Menganalisis pengaruh *IntelligenceQuotient* (IQ) dan *EmotionalQuotient* (EQ) secara bersama-sama terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan diperoleh didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditentukan, antara lain:

- Bagi penulis, penelitian yang dilakukan dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang pengaruh *IntelligenceQuotient* (IQ) dan *EmotionalQuotient* (EQ) terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta.

- Bagi pembaca, penelitian yang dilakukan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan menjadi referensi dalam pengaruh *IntelligenceQuotient* (IQ) dan *EmotionalQuotient* (EQ) terhadap kinerja *freshgraduate* di Jakarta.
- Bagi peneliti selanjutnya, penelitian yang dilakukan dapat digunakan sebagai referensi dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai *IntelligenceQuotient* (IQ) dan *EmotionalQuotient* (EQ) yang mempengaruhi kinerja *freshgraduate* di Jakarta, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah proses meneliti secara sistematis terhadap fenomena atau bagian-bagian serta hubungan-hubungan yang terjadi (kausalitas). Penelitian ini dimulai dengan kajian teori dan hipotesis. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang disebarakan kepada target sampel. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan komputer, kalkulator, dan aplikasi statistik sebagai instrumen utama penelitian. Populasi pada penelitian ini yaitu *freshgraduate* angkatan 2019, 2020, 2021, dan 2022 dari universitas yang berlokasi di Jakarta. Sampel yang digunakan adalah 102 mahasiswa dari berbagai universitas yang berlokasi di Jakarta. Data yang digunakan merupakan data primer dengan menggunakan teknik dan alat pengumpulan data berupa survei kuesioner. Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda dengan menggunakan formula sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat analisis yang dilakukan untuk menguji penelitian adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, dan uji regresi.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu. Hasil analisis deskripsi pada penelitian ditampilkan pada tabel di bawah ini.

TABEL1. Analisis Deskriptif

Indikator	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Intelektual	Kinerja Kerja
Mean	43,402	41,784	35,029
Standard Error	0,422	0,489	0,382
Median	44	41,5	36
Mode	40	38	37
Standard Deviation	4,257	4,940	3,860
Sample Variance	18,124	24,408	14,900
Kurtosis	-0,811	-0,772	0,324
Skewness	-0,249	-0,033	-0,781
Range	18	20	17
Minimum	32	30	23

Maximum	50	50	40
Sum	4427	4262	3573
Count	102	102	102

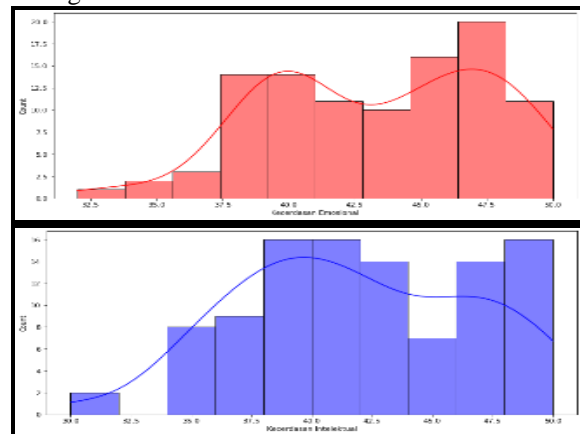
Tabel di atas merupakan hasil perhitungan analisis deskriptif. Terdapat beberapa variabel yang diketahui yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja kerja. Setiap variabel akan diukur dengan menggunakan nilai *mean*, standar deviasi, nilai minimum, kuartil bawah, median, kuartil atas, dan nilai maksimum. Nilai *mean* atau rata-rata pada variabel-variabel di atas merupakan nilai pembagian jumlah data pada variabel dengan banyaknya data. Standar deviasi atau biasanya disebut juga dengan simpangan baku adalah ukuran sebaran data secara umum. Nilai minimum merupakan nilai paling kecil dari sekumpulan data pada masing-masing variabel. Nilai maksimum merupakan nilai terbesar dari sekumpulan data pada masing-masing variabel. Kuartil atas/akhir atau disebut juga kuartil ketiga, adalah 25% bilangan teratas dari sekumpulan data, atau bagian ke-75 dari perseratus. Kuartil bawah/awal adalah 25% bilangan terbawah dari kumpulan data, atau bagian ke-25 dari perseratus. *Skewness* dan kurtosis menunjukkan tingkat kenormalan data.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa *count* atau jumlah data pada setiap variabel yang valid adalah 102 data. Dari 102 sampel data kecerdasan emosional, nilai *mean* dari data adalah sebesar 43,402, standar deviasi sebesar 4,257, nilai minimum sebesar 32, dan nilai maksimum sebesar 50. Melalui data tersebut, terlihat bahwa sebaran data tidak terlalu luas dan berpusat pada interval 39 - 46. Nilai kuartil atas, kuartil bawah, dan median juga menunjukkan bahwa ketiga data memiliki sebaran yang konsisten dan tidak terdapat *outlier* yang sangat mempengaruhi data. Apabila dilihat dari kurtosis yang bernilai negatif, maka data cukup menyebar dan tidak homogen. *Skewness* yang bernilai negatif juga menunjukkan bahwa data miring ke kanan dan tidak berdistribusi normal.

Dari 102 sampel data kecerdasan intelektual, rata-rata dari data adalah 41,784 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,940, nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 50, kuartal bawah sebesar 38, kuartal atas sebesar 46, dan median sebesar 41,5. Terlihat bahwa rata-rata responden memiliki kecerdasan intelektual yang lebih rendah daripada kecerdasan emosional. Namun, sebaran data dari kedua jenis kecerdasan cukup mirip. Apabila dilihat dari kurtosis yang bernilai negatif, maka data juga cukup menyebar dan tidak homogen. Namun, nilai *skewness* bernilai mendekati nol menunjukkan bahwa data hampir berdistribusi normal.

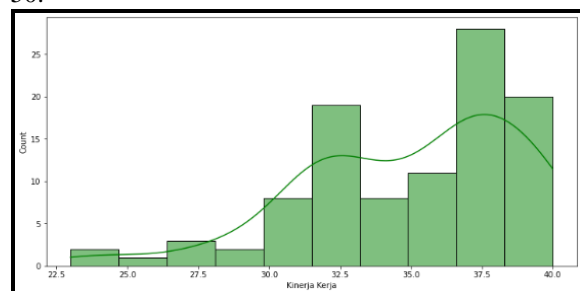
Dari 102 sampel data kinerja kerja, dapat dilihat bahwa pada sebaran data memiliki sebaran data yang berbeda dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dimana nilai *mean* dari data tersebut adalah sebesar 35,029, standar deviasi sebesar 3,860, nilai minimum sebesar 23, nilai kuartil

bawah 32, nilai kuartil median 36, nilai kuartil atas 30, dan nilai maksimum sebesar 40. Melalui data tersebut, terlihat bahwa sebaran data juga tidak terlalu luas dan berpusat pada interval 31 -39. Nilai kuartil atas, kuartil bawah, dan median juga menunjukkan bahwa ketiga data memiliki sebaran yang konsisten dan tidak terdapat *outlier* yang sangat mempengaruhi data. Apabila dilihat dari kurtosis yang bernilai positif, maka data juga cukup menyebar dan tidak homogen, serta nilai *skewness* yang bernilai negatif dan cukup besar menunjukkan bahwa data miring ke kanan dan tidak berdistribusi normal.



GAMBAR 1. Distribusi Hasil Kuesioner Kecerdasan Emosional dan Intelektual

Grafik di atas merupakan grafik distribusi hasil kuesioner kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dari 102 responden. Melalui histogram tersebut, terlihat bahwa data tidak terdistribusi normal, namun data lebih berpusat pada interval sekitar 37,5 hingga 42 dan pada interval 46 hingga 48. Data yang berpusat pada sebelah kanan menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Melalui histogram tersebut juga, terlihat bahwa hasil kuesioner kecerdasan intelektual memiliki sebaran data yang mirip dengan sebaran data hasil kuesioner kecerdasan emosional. Data tidak terdistribusi normal, namun data lebih berpusat pada interval sekitar 37,5 hingga 42 dan pada interval 46 hingga 50.



GAMBAR 2. Distribusi Hasil Kuesioner Kinerja Kerja

Grafik di atas merupakan grafik distribusi hasil kuesioner kinerja kerja dari 102 responden. Terlihat bahwa rata-rata responden memiliki kinerja yang bagus dengan nilai yang berinterval dari 30 hingga 40, sedangkan terdapat beberapa responden

yang merasa kurang dalam kinerja kerjanya. Sama halnya dengan distribusi-distribusi sebelumnya, data kinerja kerja lebih berpusat pada sebelah kanan.

Analisis Inferensial

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan pengujian atau analisis data yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam uji ini, pengujiannya hanya untuk mengetahui hubungannya, dimana apabila hasil korelasi bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa kenaikan variabel X juga akan meningkatkan nilai dari variabel Y. Sebaliknya, apabila hasil korelasi bernilai negatif, maka dapat diartikan bahwa kenaikan variabel X akan menurunkan nilai dari variabel Y. Apabila kedua variabel tidak memiliki hubungan, maka nilai korelasi akan bernilai 0. Apabila r hitung > r tabel atau p-value < nilai signifikansi, maka H₀ ditolak artinya kedua variabel memiliki hubungan. Hipotesis yang dirumuskan untuk pengujian validitas ini adalah:

- H₀: Tidak terdapat korelasi antara EQ (IQ) dengan kinerja kerja.
- H₁: Terdapat korelasi antara EQ (IQ) dengan kinerja kerja.

Hasil *output* dari pengujian korelasi variabel dengan Minitab dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

TABEL 2. Uji Korelasi Variabel

Sample 1	Sample 2	Correlation	95% CI for ρ	P-Value
Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Emosional	0,754	(0,656; 0,827)	0
Kinerja Kerja	Kecerdasan Emosional	0,692	(0,575; 0,781)	0
Kinerja Kerja	Kecerdasan Intelektual	0,716	(0,606; 0,799)	0

Melalui uji korelasi, terlihat bahwa variabel dependen pertama yaitu kecerdasan emosional dan variabel independen berupa kinerja kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,692. Korelasinya bersifat korelasi positif, dimana semakin tinggi nilai kinerja kerja, maka semakin tinggi juga nilai dari kinerja kerja. Nilai korelasi 0,692 juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang kuat antara satu sama lain. Variabel dependen kedua yaitu kecerdasan intelektual dan variabel independen berupa kinerja kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,716. Korelasi antara kedua variabel tersebut juga merupakan korelasi positif dan memiliki korelasi yang kuat. Apabila dilihat dari nilai p-value, terlihat bahwa hubungan antara kedua variabel dependen terhadap variabel independen sama-sama memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai signifikansi, yaitu 0,05. Dengan itu, dapat diambil kesimpulan berupa penolakan H₀, yaitu terdapat korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen.

Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap variabel dependen berupa kinerja kerja. Uji regresi dilakukan dengan

menggunakan aplikasi Minitab dengan menguji ANOVA dan T-test. Hasil koefisien dari uji regresi dapat dilihat pada Gambar 6 di bawah ini.

Coefficients					
Term	Coef	SE Coef	T-Value	P-Value	VIF
Constant	6,46	2,63	2,45	0,016	
Kecerdasan Emosional	0,3204	0,0914	3,51	0,001	2,32
Kecerdasan Intelektual	0,3511	0,0787	4,46	0,000	2,32

GAMBAR 3. Koefisien Uji Regresi

Model regresi yang didapatkan, antara lain:

Kinerja kerja = 6,46 + 0,3204 * EQ + 0,3511 * IQ

Artinya:

- Konstanta menunjukkan bahwa tanpa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual, maka skor untuk kinerja kerja seseorang hanya sebesar 6,46.
- Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,3204 menunjukkan bahwa setiap skor untuk kecerdasan emosional akan meningkatkan skor kinerja kerja seseorang sebesar 0,3204.
- Koefisien regresi kecerdasan intelektual sebesar 0,3511 menunjukkan bahwa setiap skor untuk kecerdasan intelektual akan meningkatkan skor kinerja kerja seseorang sebesar 0,3511.

Hipotesis pengujian t-test:

- Ho = Koefisien Regresi Tidak Signifikan
- Hi = Koefisien Regresi Signifikan

Hasil pengujian:

- T-tabel untuk variabel kecerdasan emosional adalah 1,984 bernilai lebih kecil dari T-hitung sebesar 3,51, sehingga koefisien regresi untuk kecerdasan emosional signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja *freshgraduate*.
- T-tabel untuk variabel kecerdasan intelektual adalah 1,984 bernilai lebih kecil dari T-hitung sebesar 4,46, sehingga koefisien regresi untuk kecerdasan intelektual signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja *freshgraduate*.
- Berdasarkan uji T-test, dapat disimpulkan bahwa kedua koefisien regresi faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja dari *freshgraduate*.

Hasil uji ANOVA dapat dilihat pada Gambar 7 di bawah ini.

Analysis of Variance					
Source	DF	Adj SS	Adj MS	F-Value	P-Value
Regression	2	852,03	426,017	64,60	0,000
Kecerdasan Emosional	1	81,05	81,051	12,29	0,001
Kecerdasan Intelektual	1	131,08	131,076	19,88	0,000
Error	99	652,88	6,595		
Lack-of-Fit	72	579,13	8,043	2,94	0,001
Pure Error	27	73,75	2,731		
Total	101	1504,91			

GAMBAR 4. Analysis of Variance

Hipotesis pengujian F-test:

- Ho = Faktor independen tidak berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja *freshgraduate*

- H_i = Faktor independen berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja *freshgraduate*.

Hasil pengujian:

- F-tabel untuk variabel kecerdasan emosional adalah 2,699 bernilai lebih kecil dari F-hitung sebesar 12,29, sehingga faktor kecerdasan emosional signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja *freshgraduate*.
- F-tabel untuk variabel kecerdasan intelektual adalah 2,699 bernilai lebih kecil dari F-hitung sebesar 19,88, sehingga faktor kecerdasan intelektual signifikan berpengaruh terhadap kinerja kerja *freshgraduate*.
- Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F-hitung 64.60 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil daripada 0,05 maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja kerja seorang *freshgraduate*. Dengan kata lain, tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kinerja kerja.

Hasil *model summary* dari hasil uji regresi dapat dilihat pada Gambar 8.

Model Summary			
S	R-sq	R-sq(adj)	R-sq(pred)
2,56802	56,62%	55,74%	52,19%

GAMBAR 5. Model Summary Uji Regresi

Pada *model summary* ini menggambarkan derajat keeratan hubungan antarvariabel. Nilai R pada *model summary* memiliki nilai lebih dari 0,5 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara kinerja kerja dan kedua variabel independennya yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Nilai *R-square* (R-sq) atau koefisien determinasi adalah sebesar 55,74% atau 0,557. Nilai ini menunjukkan bahwa hanya sekitar 50% dari variasi kinerja kerja mempengaruhi variasi dari kedua variabel independen. Sedangkan untuk nilai sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4. KESIMPULAN

Seluruh rangkaian penelitian mengenai hubungan tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual bagi kinerja kerja seorang *freshgraduate* memperoleh kesimpulan, antara lain: 1. Tingkat kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja kerja seorang *freshgraduate* dalam pekerjaannya, sehingga dapat diasumsikan bahwa, seorang *freshgraduate* dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang bagus dalam pekerjaannya. 2. Tingkat kecerdasan intelektual juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja kerja seorang *freshgraduate* dalam pekerjaannya, sehingga dapat diasumsikan bahwa, seorang *freshgraduate* dengan

kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang bagus dalam pekerjaannya.

5. REFERENSI

- Chand, P. K., Kumar, A. S., & Mittal, A. (2019). Emotional Intelligence and Its Relationship to Employability Skills and Employer Satisfaction With Fresh Engineering Graduates. *International Journal for Quality Research*, 13(3), 735–752. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.03-15>
- Dewi, D. K., Wijaya, P. N., & Puteri, A. P. (2022). The Relationship Between Psychological Well-Being and Adversity Quotient on Fresh Graduates During Coronavirus Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 618, 1076–1080. <https://doi.org/10.1201/9781003265061-16>
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.
- Muttaqiyathun, A. (2010). Hubungan Emotional Quotient, Intellectual Quotient dan Spiritual Quotient dengan Entrepreneur's Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 221–234. <http://www.irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/42/42>
- Puspitacandri, A., Warsono, Soesatyo, Y., Roesminingsih, E., & Susanto, H. (2020). The Effects of Intelligence, Emotional, Spiritual and Adversity Quotient on the Graduates Quality in Surabaya Shipping Polytechnic. *European Journal of Educational Research*, 9(3), 1075–1087. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.9.3.1075>
- Rizkyta Hariyati, D., & Kusuma Dewi, D. (2021). Hubungan antara Optimisme dengan Adversity Quotient pada Fresh Graduate Universitas Negeri Surabaya Hubungan antara Optimisme dengan Adversity Quotient pada Fresh Graduate Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 153–164.
- Utami, R. T., & Rosita, R. (2019). Keberhasilan Penempatan Kerja Berdasarkan pada Kecerdasan Intelektual (IQ) Dan Motivasi Diri Di Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 50–64. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.264>
- WIBOWO, C. T. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1–16. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>

Widyati, S. R., & Karwini, N. K. (2019). The Effect of Intelligence Quotient and Emotional Quotient on Employee Performance at PT. Karna Titian Sejahtera Denpasar. *Manuscript Central*, 10(02), 21401–21407.

Heruna Tanty, Department of Mathematics Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia, heruna@binus.ac.id

Calvin Hartono, Department of Industrial Engineering Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia calvin.hartono@binus.ac.id

Clarence Caitlin, *Department of Industrial Engineering* Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia
clarence.caitlin@binus.ac.id

William Wijaya, *Department of Industrial Engineering* Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia
william.wijaya020@binus.ac.id