

Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Kecerdasan Pelaku Usaha dan Kinerja Ukm

Muzakar Isa^{1*}, Aprilia Tri Cahyaningsih²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

*Email: muzakar.isa@ums.ac.id

Abstrak

Keywords:
Kecerdasan Pelaku
usaha,
Kinerja UKM,
Motivasi

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi hubungan antara kecerdasan dan kinerja UKM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah pemilik usaha tembaga dan kuningan di Tumang Boyolali yang berjumlah 129 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian merupakan data primer yang diperoleh langsung responden melalui pengisian kuesioner. Analisis menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sedangkan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi. Kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memediasi secara penuh (fully mediated) pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja, dan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja, tetapi hanya memediasi secara parsial (partial mediated) pengaruh kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja.

1. PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan faktor penting bagi perekonomian Indonesia [1,2,3]. UKM menguasai 99,9% pasar industri, menyerap 97% tenaga kerja nasional dan juga menyumbang PDB sebesar 60% [4,5]. Jumlah unit usaha dan penyerapan tenaga kerja UKM yang sangat banyak belum sebanding dengan kinerjanya yang ditunjukkan masih rendahnya kontribusi UKM terhadap PDB. Ini merupakan fenomena gap yang menarik diteliti untuk dicarikan solusi alternatif guna pemberdayaan UKM secara berkala dan berkelanjutan.

Kinerja UKM dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal unit usaha [6]. Lingkungan internal unit usaha lebih berpengaruh terhadap kinerja UKM [7]. Kinerja UKM dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi, seperti *human capital*, modal kerja, dan strategi bisnis [2,3,6,7]. Human capital merupakan sumber daya terpenting bagi kinerja unit usaha [8]. Kinerja unit usaha dipengaruhi oleh kecerdasan pemiliknya sehingga aspek kecerdasan pemilik usaha akan mempengaruhi kinerja usahanya [9]. Faktor internal pelaku usaha seperti *Emotional Quotient*, *Intelectual Quotient*, dan *Spiritual*

Quotient berpengaruh untuk meraih kinerja unit usaha yang maksima [4].

Emotional Quotient, *Intellectual Quotient*, dan *Spiritual Quotient* merupakan konsep yang mengacu pada *Theory of Attitude and Behavior* [10]. Teori ini menjelaskan pemilik usaha ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang mereka inginkan, apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), dan apa yang mereka biasa lakukan (kebiasaan). Teori ini mempengaruhi pemilik usaha dalam mengelola bisnisnya sehingga mereka berpikir rasional, bertindak jujur, dan tidak memihak suatu kepentingan tertentu yang nantinya akan mempengaruhi kinerja UKM. Kecerdasan pemilik usaha dalam menjalankan bisnisnya akan memberikan dampak yang bagus terhadap kinerja dan produktivitas usaha.

Emotional Quotient, *Intellectual Quotient*, dan *Spiritual Quotient* pelaku usaha berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. *Emotional Quotient* merupakan kemampuan mengelola perasaan [4,10,11]. Pelaku usaha yang memiliki *Emotional Quotient* tinggi mampu mengatasi tingginya tekanan dalam pekerjaan yang seringkali mengakibatkan stress kerja [12,13]. Pelaku usaha menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah dan tantangan kerja seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah dengan orang lain [7]. *Intellectual Quotient* merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri. Kesuksesan seseorang dapat dilihat melalui tingkat kecerdasan intelektualnya, namun ini bukanlah satu-satunya hal yang dapat menentukan kesuksesan. Sebesar 20% kesuksesan berasal dari kecerdasan intelektual, sedangkan kekuatan lainnya termasuk kecerdasan emosional mempengaruhi kesuksesan sebesar 80% [10]. *Intellectual Quotient* memberikan kemampuan logika untuk berpikir menemukan fakta akurat, obyektif, dan untuk memprediksi resiko kedepannya, serta melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. *Spiritual Quotient* merupakan kemampuan mengerti dan memberikan makna spiritual atas kehidupannya. *Spiritual Quotient* merupakan kemampuan

mengintegrasikan kecerdasan emosional dan intelektual. Pelaku usaha yang memiliki *Spiritual Quotient* akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang akan di alami. Kecerdasan spiritual juga sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan secara efektif kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Kecerdasan spiritual berbeda dengan religiusitas didalam lingkungan kerja [10,14], dimana religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan *Spiritual Quotient* lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya.

Setiap pelaku usaha berusaha maksimal untuk memperoleh kinerja terbaik dan motivasi mendorong kinerja menjadi lebih baik. Motivasi merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi [15]. Apabila pelaku usaha memiliki kecerdasan yang baik, maka akan merasakan pekerjaannya lebih berarti, terlebih dalam hal pencapaian tujuan. Hal ini memotivasi pelaku usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang membahas motivasi sebagai variabel mediasi antara kecerdasan dan kinerja UKM belum banyak dilakukan sehingga penelitian ini penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi hubungan antara human capital dan kinerja UKM.

Theory of Attitudes and Behavior

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis tahun 1971 yang menyatakan perilaku ditentukan untuk apa orang-orang ingin melakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan maka akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang mereka biasa lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka perkirakan. Sikap menyangkut komponen kognitif menyangkut keyakinan, sedangkan komponen sikap afektif memiliki konotasi suka atau tidak suka. Teori sikap dan perilaku ini menjelaskan jika pelaku usaha memiliki sikap yang independen, maka dia akan berperilaku independen atau tidak bisa dipengaruhi pihak lain dalam melakukan pekerjaannya [8].

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi [16]. Kinerja bisnis adalah tercapainya tujuan unit usaha yang telah ditetapkan yang dapat dijelaskan oleh kemauan untuk memulai usaha, kemampuan untuk mengidentifikasi peluang, dan keberhasilan usaha [17]. Sedangkan kinerja UKM dapat berupa kinerja individu dan kinerja kewirausahaan dimana didalamnya memuat capaian atau hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang memiliki kriteria tertentu, kemudian tentang apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) faktor kemampuan, yang terdiri atas kemampuan (*Emotional Quotient, dan Intellectual Quotient, dan Spiritual Quotient*). (2) Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja. (3) Sikap mental yang merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal [18].

Intelligence Theory

Inteligensi terdiri atas tiga komponen, yaitu (1) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau tindakan, (2) kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan, (3) kemampuan untuk mengkritik diri sendiri atau melakukan autokritik. Kecerdasan adalah kemampuan untuk menangkap situasi baru serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman masa lalu seseorang [8]. Binet seorang psikologis Prancis, mengatakan kecerdasan adalah kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk mengadakan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan untuk bersikap kritis terhadap diri sendiri [13]. Gardner seorang Psikologis Amerika mengatakan kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam suatu aturan yang bermacam-macam dan situasinya yang nyata [13]. Dengan ini, kecerdasan diartikan sebagai

kesempurnaan seseorang yang diwujudkan dalam suatu kemampuan untuk memperoleh kecakapan-kecakapan tertentu dan untuk memecahkan suatu persoalan atau masalah dalam kehidupan secara nyata dan tepat.

Terdapat tiga jenis kecerdasan, yaitu *Emotional Quotient, Intellectual Quotient, dan Spiritual Quotient*. *Emotional Quotient* adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional sebagai seperangkat kemampuan saling terkait yang dimiliki oleh individu untuk mengatasi emosi [11,19]. Kecerdasan emosional adalah kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diberikan [10]. Kecerdasan emosional menjadikan seseorang mampu mengelola emosi dan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain [10]. Kecerdasan emosional dibutuhkan oleh seorang pemilik UMKM dalam menggunakan emosi sesuai dengan keinginan dan kemampuan dalam mengendalikan emosi sesuai dengan keinginan dan kemampuan dalam mengendalikan emosinya sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja pemilik UMKM [4]. Lima indikator dalam kecerdasan emosional yaitu *Self awareness, Self management, Motivation, Empaty, dan Relationship management* [10].

Intellectual Quotient merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri [10]. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah [10,20]. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut [11]. Kecerdasan intelektual memiliki kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap

keputusan yang ada [8]. Tiga indikator dari kecerdasan intelektual, yaitu: Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Spiritual Quotient adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif [11]. Kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia, semua yang di jalannya selalu bernilai [21]. Kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan [22]. Kecerdasan spiritual juga dimaknai sebagai kemampuan mengerti dan memberikan makna spiritual atas kehidupannya, dengan memiliki kecerdasan yang baik, maka akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang akan dialami [10]. Indikatornya adalah kemampuan bersikap fleksibel, Tingkat kesadaran diri yang tinggi, Kemampuan untk menghadapi dan memanfaatkan, Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu [22]. Komponen kecerdasan spiritual meliputi mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dogmatis [11].

Motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan [23]. Motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai yang menghubungkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [10]. Sikap dan nilai tersebut merupakan

sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi diartikan sebagai suatu *driving force* yang menyebabkan orang berbuat sesuatu.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 129 pelaku usaha tembaga dan kuningan di Boyolali, Jawa Tengah, Indonesia. Teknik sampel menggunakan *nonprobably sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner [1].

Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), yaitu pengembangan dari analisis regresi. Analisis jalur digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab akibat. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . Tujuan dari analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pada setiap jalur model yang diuji [24]. Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling singkat dan tepat suatu variabel independen menuju variabel dependen.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Z = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E_1$ dan $Y = a_2 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + E_2$. dimana Z : Motivasi; Y : Kinerja pemilik; a : Konstan; X_1 : Kecerdasan emosional; X_2 : Kecerdasan intelektual; X_3 : Kecerdasan spiritual; b_1 : Koefisien regresi kecerdasan emosional; b_2 : Koefisien regresi kecerdasan intelektual; b_3 : Koefisien regresi kecerdasan spiritual; b_4 : Koefisien regresi motivasi; dan E_1 dan E_2 : Variabel pengganggu.

Path Analysis yang digunakan adalah *Sobel Test*. Variabel mediasi dikatakan sebuah variabel yang ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen [25].

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan istilah uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dapat dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh secara tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka baku (Z-score). Lestari (2018) mengatakan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X→Z (a) dengan jalur Z→Y (b) atau (ab). Jadi koefisien ab = (c-c') dimana c adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini sebanyak 129 pemilik usaha, dimana 124 orang atau 96,10% responden lelaki dan 3,90 % perempuan. Usia responden paling banyak antara umur 31-40 tahun, yaitu sebanyak 36,40%, selanjut umur 41-50 tahun sebanyak 34,90%, diatas 50 tahun sebanyak 16,30 % dan dibawah 30 tahun sebanyak 12,40%. Berdasarkan tingkat pendidikannya, responden paling banyak adalah lulusan SD, yaitu sebanyak 40,30%, diikuti lulusan SMP sebanyak 28,70%, lulusan SMP 23,30%, dan terakhir lulusan Diploma dan sarjana sebanyak 7,7%.

3.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi normalitas data, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Hasil uji normalitas data menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,484 dengan *asympt. sig (2-tailed)* 0,973 yang berarti data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

	Variabel	Tolerance	VIF
Model I	Kecerdasan Emosional (X ₁)	.852	1.173
	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	.873	1.145
	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	.795	1.257
Model II	Kecerdasan Emosional (X ₁)	.815	1.227
	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	.870	1.149
	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	.708	1.412
	Motivasi (Z)	.768	1.303

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil uji multikolinearitas terlihat nilai *variance inflation-factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti dalam model tidak terdapat multikolinearitas [25].

Uji heterokedastisitas melalui metode *Lagrange Multiplier (LM Test)* menunjukkan bahwa nilai dari R² model pertama sebesar 0,013 dan model kedua 0,048, dengan jumlah responden penelitian 129. LM = R² x N, yaitu model 1 = 0,013 x 129 = 1,677 dan model 2 = 0,048 x 129 = 6,129. Nilai LM lebih kecil dari Chi Square (9,2) sehingga dalam model regresi *standar error* tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Variabel	R Squared
Model 1	Kecerdasan Emosional (X ₁)	0.013
	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	
	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	
Model 2	Kecerdasan Emosional (X ₁)	0.048
	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	
	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	
	Motivasi (Z)	

Sumber: Data primer diolah, 2020

3.2. Analisis Jalur

Artikel ini menganalisis dua model, yaitu model 1 menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual terhadap motivasi, dan model 2 menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, intelektual, spiritual dan motivasi terhadap kinerja UKM.

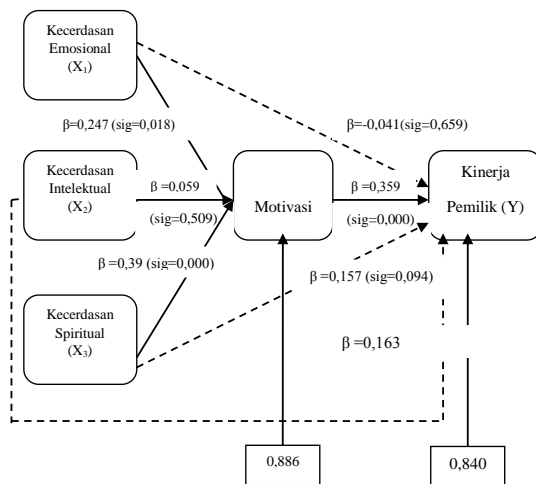
Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

	Variabel	Coefficient	t _{hitung}	sig.
Model 1	(Constant)	11,501	4,127	0,000
	Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,247	2,38	0,01
	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	0,059	0,66	0,50
	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	0,397	3,91	0,00
	R ²	= 0,232		
	Adjusted R ²	= 0,214		
	F _{hitung}	= 12,604		
	(sig.0,000)			
	(Constant)	9,214	3,582	0,000
	Kecerdasan Emosional (X ₁)	-0,041	0,44	0,65
Model 2	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	0,163	2,10	0,03
	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	0,157	1,68	0,09

(X3)		6	4
Motivasi (Z)	0,359	4,64	0,00
		0	0
R^2	= 0,295		
Adjusted R^2	= 0,273		
F_{hitung}	= 12,997		
	(sig.0,000)		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, dirumuskan persamaan regresi Model 1, yaitu $Z = 11,501 + 0,247X_1 + 0,059X_2 + 0,397X_3 + e$. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,214 yang berarti kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual mempengaruhi motivasi kerja pemilik UKM sebesar 21,4%, sedangkan sisanya (78,6%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model regresi ini. Hasil uji F menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 dan di bawah 0,05, yaitu secara simultan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual mempengaruhi motivasi kerja pemilik UKM.



Gambar 1

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual, Spiritual terhadap Kinerja UKM, dan Motivasi sebagai Variabel Mediasi.

Persamaan model 2 yaitu $Y = 9,214 - 0,041X_1 + 0,163X_2 + 0,157X_3 + 0,359Z + e$. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,273, yang berarti variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan motivasi mempengaruhi kinerja pemilik UKM sebesar 27,3%, sedangkan sisanya (72,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model regresi ini. Hasil uji F menunjukkan nilai sig. sebesar

0,000 dan di bawah 0,05, yaitu secara simultan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan motivasi mempengaruhi kinerja pemilik UKM.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilik usaha dengan nilai sig. 0,018. Para pemilik usaha membutuhkan *EQ* yang tinggi karena mereka berinteraksi dengan banyak orang dan berperan penting dalam membentuk budaya kerja organisasi yang dipimpinnya. Kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan konsep untuk menghasilkan kinerja yang optimal, dimana salah satu aspek kecerdasan emosi adalah motivasi [15].

Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai sig. 0,000. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berwawasan jauh, ikhlas motivasi dan penuh harapan [26,27]. Karyawan termotivasi dalam bekerja apabila pimpinan usaha memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Peningkatan kecerdasan spiritual berkaitan dengan kejujuran, yaitu menyampaikan sesuatu sesuai apa yang terjadi dan memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang dihadapi [26].

Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dengan nilai sig. 0,509. Kecerdasan intelektual merupakan suatu alat dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas. Seseorang sangat dipengaruhi oleh kecerdasan intelektualnya dalam pengambilan keputusan dan bertindak terkait kinerja organisasi. Kecerdasan intelektual mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik, tetapi kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya salah satu alat [28].

Kecerdasan intelektual, spiritual dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM dengan nilai sig. masing masing sebesar 0,037, 0,094 dan 0,000, sedangkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja UKM, dengan

nilai sig. 0,659. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [15] dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan [15]. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya akan dapat mendorong motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan tercapai kinerja karyawan yang baik [11]. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja dalam hal ini terkait dengan motivasi berprestasi, afiliasi dan kekuasaan maka hal tersebut akan dapat membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi [29].

Motivasi memediasi secara utuh hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja pemilik, dimana kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemilik usaha, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemilik. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor psikologis [30]. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor meningkatkan motivasi kerja, karena melibatkan seseorang secara psikologis. Kecerdasan emosional membantu dalam memprioritaskan pemikiran, perilaku, dan gaya hidup yang bisa membantu kinerja [31].

Motivasi memediasi secara parsial hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja pemilik usaha. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemilik, sedangkan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemilik. Kecerdasan saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan hanyalah suatu alat [28]. Motivasi ini berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya (internal) dan faktor dari luar dirinya (esternal). Motivasi secara internal biasanya yaitu terletak dalam diri seseorang seperti psikologis ataupun kecerdasan intelektualnya, dimana ketika kecerdasan intelektual individu baik maka motivasinya akan terdorong dan meningkat kemudian kinerja juga akan meningkat [28].

Motivasi memediasi sempurna (*fully mediated*) hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja pemilik. Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemilik, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemilik. Kecerdasan spiritual secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dimana karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi secara tidak langsung akan lebih meningkatkan kinerjanya apabila dimediasi motivasi kerja yang tinggi [26,33]. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju [13,32,34]. Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan pekerjaan dapat memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sedangkan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi. Kecerdasan emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pemilik usaha, sedangkan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemilik usaha. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemilik usaha, dan motivasi memediasi secara penuh (*fully mediated*) pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pemilik usaha, dan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja pemilik usaha, tetapi hanya memediasi secara parsial (*partial mediated*) pengaruh kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja pemilik usaha.

Peningkatan kinerja pemilik usaha dapat ditingkatkan melalui kecerdasan dan motivasi dalam bekerja. Kecerdasan emosional, intelektual, spiritual, dan motivasi

masing-masing memiliki peran-peran yang diharapkan oleh pemilik usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

REFERENSI

- [1] Isa, M dan Mangifera, L. (2019). Continuous Flood Risk Reduction on MSMEs: Implementation of Mactor Program. *Economic Journal of Emerging Markets*, 11(1), 113–121.
- [2] Tambunan, T. (2019). Recent evidence of the development of micro, small and medium enterprises in Indonesia. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0140-4>
- [3] Tambunan, T. T. H. (2019). The impact of the economic crisis on micro, small, and medium enterprises and their crisis mitigation measures in Southeast Asia with reference to Indonesia. *Asia and the Pacific Policy Studies*, 6(1), 19–39. <https://doi.org/10.1002/app5.264>
- [4] Bayu, N. L. L. W., & Surakartha, I. M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik pada Kinerja UMKM di Kabupaten Gianyar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali , Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26, 2268–2292.
- [5] Badan Pusat Statistika. (2020). Statistik Indonesia 2020 Statistical Yearbook of Indonesia 2020. *Statistical Yearbook of Indonesia*, April, 192
- [6] Setyawan, A.A., Isa, M., Wajdi M. F., S. (2018). Disaster as business Risk in SME: An exploratory study. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 6(6), 52–63.
- [7] Choiriah, A. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam akuntan publik. *Jurnal Akuntansi*.
- [8] Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 13, 88–97.
- [9] Yuningsih. (2002). Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan. Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 1.
- [10] Theda, R. S. W., & Made Surakartha. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik Pada Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali , Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25, 1369–1389.
- [11] Putra, K. A. S., & Made Yenni L (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(2), 1168–1195.
- [12] Burnett dan Pettijohn. (2015). Investigating The Efficacy of Mind-Body Therpies and Emotional Intelligence on Worker Stress in an Organizational Setting: an Experimental Approach. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 19(1): 146-158.
- [13] Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- [14] Mitroff dan Denton. (1999). *A Study of Spirituality in The Work Place*, *Sloan Management Review* 40(4): 83-92.
- [15] Anasrulloh, M. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 BMT Di Tulungagung). *Jema*, Volume 11(1), 25–38.
- [16] Wahyudiati, D., & Isroah. (2018). Pengaruh Aspek Keuangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Usaha Mikro

- Kecil Dan Menengah (Umkm) Di Desa Kasongan. *Jurnal Profita*, (2), 1–11.
- [17] Adha, F., & Hendrati. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Kewirausahaan (Studi Pada UMKM Kreatif di Warehouse 22 Bandung). *E-Proceeding of Management*, 5(3), 3880–3887.
- [18] Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2).
- [19] Wong dan Law. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The leadership quarterly* 13(3): 243-274.
- [20] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Wahab, A dan Umiarso. (2011). Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- [22] Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.
- [23] Ananingrum & Ari. (2019). Pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Undip*.
- [24] Sudarsih, Nur, E. F., & Lelly, S. W. (2018). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation. *European Journal of Business and Management*, 10(9), 127-138–138.
- [25] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [26] Anasrulloh, M., Hanafi, M., & Maria Agatha. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Tulungagung). *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Akuntansi I 2016*, 1, 241–248.
- [27] Nasution, A. T. (2005). Metode Menjernihkan Hati, Melejitkan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Melalui Rukun Iman. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- [28] Robbil, F. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kpp Pratama Jember. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 91–108.
- [29] Syafnilianti, Mulatsih, L. S., & Lindawati. (2014). The Effect of Emotional Intelligence, Job Stress, and Cynicism on Employee Performance: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44.
- [30] Rangrajan R dan C. Jayamala. (2014). Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance-An Epigrammatic Survey. *Sumedha Journal of Management*, 3(1);76-81.
- [31] Nabi, Nurun et al. (2017). Impact of Motivation of Employee Performance: A Case Study Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Bussiness and Management* 7(1).
- [32] Malik, S.Z.and Sehrish Shahid. (2016). Effect of Emotional Intelligence on ACademic Performance among Bussiness Studenst in Pakistan. *Bulletin of Education and Research* 38(1).
- [33] Wiersma, M. L. (2002). The Influence of Spiritual "Meaning-making" on career Behaviour. *Journal of Management Development* Vol. 21 No. 7 pp 497-520.
- [34] Rangriz, H dan J. Mehrabi. (2010). The Relationship Between Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Employees' Performance in Iran. *International Journal of Bussiness and Management*, 5(8): 50-56.