

Dimensi Kecerdasan Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Idrus ✉

STIE YAPI Bone

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) CP Watampone. Penelitian ini menggunakan pendekatan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, asosiatif, survey dan cross section. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) CP Watampone yang berjumlah 32 orang. Sampel adalah full sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.00. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional ; kecerdasan intelektual; kecerdasan sosial; kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, intellectual intelligence and social intelligence on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) CP Watampone. This study used an approach. The research approach used was quantitative, associative, survey and cross section. The population used in this study were all employees of PT. Pegadaian (Persero) CP Watampone, consisting of 32 people. The sample is full sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 25.00. The results of the study concluded that (1) Emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of employee; (2) Intellectual intelligence has a positive and significant effect on the performance of employee; (3) Social intelligence has a positive and significant effect on the performance of employee.

Keywords: Emotional Intelligence; Intellectual Intelligence; Social Intelligence; Performance

Copyright (c) 2023 Muhammad Idrus

✉ Corresponding author : Muhammad Idrus

Email Address : idrus_muhammad@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Pegadaian merupakan sebuah badan usaha di Indonesia yang mempunyai izin dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya dalam bentuk penyaluran dana dengan dasar hukum gadai. Berdirinya PT. Pegadaian (persero) Cabang Watampone bertujuan untuk memberikan fasilitas dalam bentuk layanan gadai, kredit hingga jasa keuangan lainnya kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Bone. Lain halnya dengan lembaga keuangan lain, perekonomian masyarakat sangat terbantu dengan adanya jasa yang ditawarkan oleh Pegadaian. Untuk melaksanakan tugas pokok

tersebut, maka PT. Pegadaian (persero) Cabang Watampone perlu didukung oleh SDM pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kajian tentang kinerja pegawai, hingga saat ini masih terus dilakukan oleh peneliti. Beberapa faktor dikaji dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja. Variabel yang menjadi kajian terbaru adalah variabel kecerdasan, yang terdiri dari kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial. Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi.

Sari et al., (2020) & Rauf et al., (2019) menyimpulkan bahwa bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, ini berarti bahwa semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja kerja yang dihasilkan. Pegawai dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat mengelola emosi mereka dalam hal mempertahankan keadaan mental yang positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja organisasi. Demikian pula Setyaningrum (2016) menyimpulkan bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kesadaran diri.

Kecerdasan intelektual dulunya diyakini dapat menentukan kesuksesan seseorang, semakin tinggi kecerdasan intelektual seseorang maka akan semakin sukseslah orang tersebut. Namun seiring berjalannya waktu, kecerdasan intelektual bukanlah satu-satunya hal yang dapat menentukan kesuksesan. Menurut K. A. S. Putra & Latrini (2016), pemahaman dalam menjalankan tugas dengan baik memerlukan kecerdasan intelektual yang baik pula guna memperoleh kinerja yang lebih optimal.

Mamangkey et al. (2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai kantor wilayah bank BRI Manado. Demikian pula Putri (2016) menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Jadi, semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Kecerdasan sosial juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Herli, Kamaliah, & Silvi, 2014), kecerdasan sosial adalah ukuran kemampuan diri dalam kemampuan diri berinteraksi sosial dengan sekitarnya. Seseorang yang memiliki kecerdasan sosial yang tinggi dapat memanfaatkan dan menggunakan segala kemampuan otak dan bahasa tubuhnya untuk memahami teman bicaranya.

Oktaviani & Syamsir (2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan sosial juga memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai dengan nilai Adjust R Square 0,483 atau berpengaruh sebesar 48,3%. Hal ini juga berarti bahwa individu dalam melakukan pekerjaannya perlu memiliki kecerdasan sosial agar dapat menghasilkan hasil kerja sama yang baik di lingkungan pekerjaan. Dalam penelitian ini kecerdasan sosial memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial nilai

signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05, maka H_0 juga ditolak dan H_a diterima. Demikian pula Rachmawati et al. (2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Watampone Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (persero) Cabang Watampone sebanyak 32 orang. Metode penentuan sampel adalah *full sampling*. Tehnik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pengaruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.00", diperoleh Tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r ² Parsial
<i>Kecerdasan Emosional</i> (X ₁)	0,373	2,842	0,005	0,330
<i>Kecerdasan Intelektual</i> (X ₂)	0,249	2,812	0,002	0,225
<i>Kecerdasan Sosial</i> (X ₃)	0,140	2,659	0,004	0,198
Konstanta : 24,791	F. Ratio	: 17,301		
R square : 0,790	Prob.	: 0,007		
Multiple R : 0,889	n	: 32		

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 24,791 + 0,373 X_1 + 0,249 X_2 + 0,140 X_3 + e$$

Persamaan tersebut di atas bermakna bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 24,791 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 24,791 satuan dengan asumsi tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial.
- 2) Nilai b_1 sebesar 0,373 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai b_2 sebesar 0,249 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika kecerdasan intelektual meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan

meningkat sebesar 0,249 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

- 4) Nilai b_3 sebesar 0,140 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika kecerdasan sosial meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,140 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan, diterima atau ditolak, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

a. Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga

Hipotesis pertama menyatakan kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan sosial (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas ($df=28$).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $2,842 >$ nilai t tabel ($df=28$) sebesar 1,684, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar $2,812 >$ nilai t tabel ($df=28$) sebesar 1,684, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan sosial sebesar $2,659 >$ nilai t tabel ($df=28$) sebesar 1,684, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa kecerdasan sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan sosial (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $df_{(3)(28)}$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $8,135 >$ F tabel pada $df_{(3)(28)}$ sebesar 2,45 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan sosial (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketigaa variabel ini adalah 0,790 atau 79,0 % variabel kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan sosial (X_3) dan sisanya sebesar 21,0% ($100\% - 79,0\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

c. Pengujian Hipotesis Kelima

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *kecerdasan emosional*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *kecerdasan emosional* dengan besar pengaruh 33,0 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kecerdasan emosional (X_1) bertanda positif, ini berarti bila kecerdasan emosional meningkat akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,373 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kecerdasan emosional akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,373 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,330. Ini berarti bahwa : variabel kecerdasan emosional dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,330 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi yang dengan kinerja pegawai sebesar 33,0% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kecerdasan emosional (X_1) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2,842 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,684$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kecerdasan emosional tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Subagio, 2017) bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan sukses dalam karier dan organisasi, termasuk: pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, team work dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, dan kreativitas dan inovasi. Juga sejalan dengan (Setyaningrum, 2016) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja

Keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang pegawai menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Upaya peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan mengadakan training yang berkonteks pengendalian emosi dan membangun komunikasi dua arah. Para manajer dan tim manajemen harus selalu menjadi alat yang mampu berkomunikasi secara baik dan penuh empati, untuk dapat mengelola emosi pegawai, dan sekaligus mencerdaskan emosi dalam menghadapi berbagai realitas kerja dan kehidupan pribadi yang mungkin dirasakan tidak adil oleh pegawai, serta pencerahan secara terus menerus, dan membangkitkan rasa percaya diri dalam diri pegawai. (Suhartini & Anisa, 2017).

b. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kecerdasan intelektual (X_2) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kecerdasan intelektual berlangsung dengan baik, akan mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,249 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kecerdasan intelektual akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,249 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,225. Ini berarti bahwa : variabel kecerdasan intelektual dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,225 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 22,5% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kecerdasan intelektual (X_2) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar 2,812 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,684$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mamangkey et al., 2018) bahwa kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut (Putri, 2016). Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan (Khairat, 2017) bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. seorang auditor yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan nilai yang lebih baik, terutama apabila dalam masa- masa tugasnya tersebut sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.

c. Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kecerdasan sosial (X_3) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kecerdasan sosial bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,140 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kecerdasan sosial akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,1403 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel kecerdasan sosial sebesar 0,198. Ini berarti bahwa : variabel kecerdasan sosial dapat menjelaskan setiap

variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,198 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kecerdasan sosial memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 19,8% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kecerdasan sosial (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel kecerdasan sosial sebesar 2,659 ; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,684$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kecerdasan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kecerdasan sosial tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rachmayuniawati, 2018) bahwa individu yang memiliki kecerdasan interpersonal, biasanya memiliki kemampuan untuk menjalin relasi, mampu berkomunikasi dengan berbagai individu, mudah berempati, memiliki lebih dari dua orang teman dekat, mampu bekerja sama, sehingga individu tersebut dapat bersosialisasi dengan baik. Demikian pula dengan kesimpulan bahwa kecerdasan sosial sangat penting untuk mempertahankan hubungan kerjasama dengan para bawahan, atasan, rekan sejawat dan orang luar Kecerdasan antar pribadi penting untuk mempengaruhi orang lain, dan memperkuat efektivitas dari perilaku yang berorientasi hubungan. Kecerdasan sosial yang kuat membantu seorang pemimpin untuk mendengarkan dengan cara yang perhatian, simpatik dan tidak memberikan penilaian kepada persoalan seseorang, keluhan atau kecaman. Empati dan wawasan sosial penting untuk memahami perasaan dan persepsi orang lain, untuk menyelesaikan konflik dengan cara konstruktif (Bustoni, Wahyudi, & Sindju, 2016).

d. Pengaruh Antara Kecerdasan Emosional, Intelektual, Sosial Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa bahwa kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan sosial (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $df_{(3)(28)}$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $8,135 > F$ tabel pada $df_{(3)(28)}$ sebesar 2,45 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa bahwa kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan sosial (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah 0,790 atau 79,0 % variabel kinerja dipengaruhi oleh bahwa kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan sosial (X_3) dan sisanya sebesar 21,0% ($100\% - 79,0\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Terdapat enam karakteristik yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, diantaranya: (1). Kualitas, tingkatan hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas ; (2). Kuantitas,

banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dinyatakan dalam jumlah, unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan ; (3). Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diharapkan; (4). Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian ; (5). Kemandirian, tingkat pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas dan (6). Komitmen kerja, tingkatan pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi (Saifullah, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka disimpulkan bahwa :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Cabang Watampone
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Cabang Watampone
3. Kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Cabang Watampone

Referensi :

- Bustoni, Wahyudi, & Sindju, H. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kecerdasan Sosial Kepalamadrasah Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsnowiyah di Kabupaten Pontianak. *JAAI*, 4(1), 1-23.
- Herli, F., Kamaliah, & Silvi, A. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual, Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. *JOM Fekon*, 1(2), 1-15.
- Khairat, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *JOM Fekon*, 4(1), 323-337. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/134564-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-kecerdasan.pdf>
- 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.
- Oktaviani, Y., & Syamsir, S. (2018). Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(2), 147. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/101>
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17.2, 1168-1195.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan

- Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen JMM17*, 5(2), 1-10. Retrieved from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/1945>
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh kecerdasan sosial, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pendamping pkh dinas sosial kabupaten tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 128-133.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 79-88.
- Setyaningrum. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211-220.
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi MINDS*, 4(1), 16-29.