

## **Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo**

*Aprilia Kairia Nabila<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Muchtar Ahmad<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [apriakairianabila@gmail.com](mailto:apriakairianabila@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *This study was aimed at investigating the influence of intellectual ability and emotional ability on employees' performance at State University of Gorontalo. Independent variables consisted of Intellectual Ability ( $X_1$ ) and Emotional Ability ( $X_2$ ), and dependent variable was Employees' Performance ( $Y$ ). The technique of data collection was questionnaire. The population of this study was 225 employees of State University of Gorontalo while samples were 70 respondents determined using slovin formulation. The data were analyzed through validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test. Findings revealed that, partially, intellectual ability had positive but insignificant influence on employees' performance, while emotional ability had positive and significant influence on employees' performance. Simultaneously, intellectual ability and emotional ability significantly influenced the employees' performance at State University of Gorontalo. In addition, R Square value was 63,3% which means that Employees' Performance ( $Y$ ) can be explained by Intellectual Ability ( $X_1$ ) and Emotional Ability ( $X_2$ ) for 63,3%, and the rest 36,7% can be explained by other variables.*

**Keywords:** *Intellectual Ability, Emotional Ability, Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. Variable bebas dalam penelitian ini terdiri dari Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), sedangkan variable terikatnya adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah 225 pegawai universitas negeri gorontalo sedangkan sampel berjumlah 70 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Alat uji analisis terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. Selanjutnya, nilai R Square yaitu sebesar 63,3% yang berarti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan intelektual dan variabel kecerdasan emosional sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja, menurut (Mangkunegara, 2011), adalah hasil pencapaian kerja dari seorang pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja seseorang dapat diukur dari seberapa besar ataupun seberapa baik dia mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, seseorang harus benar-benar paham akan *job desk*-nya agar dia dapat bekerja dengan terarah dan sesuai dengan ranah kemampuannya. Pada akhirnya, ketika seorang pegawai sudah mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka dapat dikatakan bahwa dia sudah mencapai kinerjanya. Namun terdapat aspek yang perlu ditingkatkan guna menstimulasi kinerja yang prima dari para pegawainya. Aspek tersebut yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional agar para pegawai dapat bekerja secara efektif berdasarkan tugas pokoknya dan fungsinya (tupoksinya). Supriyanto ((Eq et al., 2022)). Pegawai yang seperti itu diharapkan mampu berkontribusi dengan totalitas dan selalu meningkatkan profesionalismenya dalam rangka menggapai tujuan sesuai visi misi instansi. Karena melalui peningkatan profesionalisme mampu berdampak positif pada kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Negeri Gorontalo dengan Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo sebagai sampel penelitian. Fenomena penelitian ini dapat dilihat dari sebaran data jumlah pegawai di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo, dengan sebaran jumlah pegawai pada 5 tahun terakhir 2019 – 2023, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Keadaan Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo Selang Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai
2019	245
2020	245
2021	231
2022	225
2023	225

Sumber data: Bagian Kepegawaian Universitas Negeri Gorontalo tahun 2023

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Universitas Negeri Gorontalo memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak. Melihat data jumlah pegawai di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo yang cukup besar, hal ini menunjukkan tingkat resiko pematangan kualitas hasil kerja individu pegawai untuk bekerja perlu di maksimalkan.

Tabel 2. data absensi pegawai di Universitas Negeri Gorontalo

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Presentasi		Keterangan				
		Hadir	Tidak Hadir	Sakit	Izin	Cuti	DL	Tanpa Keterangan
Januari	3402	93,39%	6,61%	58	9	13	131	14
Februari	4158	94,78%	5,22%	53	37	24	50	53
Maret	4070	88,57%	12,26%	96	48	34	242	79
April	4047	91,65%	6,55%	59	45	39	54	68
Mei	3180	93,49%	6,60%	32	47	30	49	52
Juni	4431	91,15%	9,23%	62	60	79	152	56
Juli	4452	92,21%	8,31%	36	54	59	170	51
Agustus	5280	92,27%	10,06%	71	78	53	171	158
September	5258	91,97%	7,02%	16	114	24	130	85
Oktober	4956	89,71%	10,96%	83	85	30	252	93
November	5016	90,29%	10,05%	38	95	36	225	110
Desember	5192	89,73%	10,77%	102	92	48	226	91

Sumber data: Bagian Kepegawaian Universitas Negeri Gorontalo tahun 2023

Selain itu, data absensi pegawai sepanjang tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pada setiap bulannya terhitung cukup tinggi yaitu 5% dari total jumlah kehadiran. Hal ini bisa saja berdampak pada pencapaian kinerja para pegawai baik itu secara kuantitas maupun kualitas. Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan (Wibowo, 2019). Kemampuan atau *ability* itu sendiri terbagi atas beberapa jenis. Lebih lanjut, (Wibowo, 2019) menyebutkan beberapa jenis kemampuan/kecerdasan seperti, kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Sehingga, peneliti menganggap kemampuan atau kecerdasan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada mereka yang memiliki bidang pekerjaan yang membutuhkan skill khusus.

Secara lebih spesifik, pada penelitian ini, peneliti berfokus pada dua jenis Kecerdasan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Jenis kecerdasan itu adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental ((Samosir, 2016)). Sedangkan kecerdasan emosional menurut Patton ((Risma, 2012) berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. (M. R. Ahmad & Djibu, 2022) juga mengatakan Kecerdasan emosional merupakan dua kata memiliki makna tunggal, yang berhubungan erat dengan kesadaran manusia untuk berbuat baik kepada orang lain dan orang

dilingkungannya. Menurut Weisinger ((M. Ahmad, 2017)) kecerdasan emosional adalah penggunaan emosi secara cerdas. Kecerdasan ini memiliki empat elemen dasar yang dapat dikembangkan secara dramatis. Keempat unsur tersebut adalah kemampuan untuk melihat, menilai, dan mendeskripsikan emosi secara tepat, kemampuan untuk mengakses atau membangkitkan perasaan berdasarkan kebutuhan ketika perasaan bisa memfasilitasi pemahaman satu sama lain, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan yang didapat dari emosi tersebut, dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan emosional dan perkembangan intelektual.

Berdasarkan pemahaman maka peneliti merasa perlu mengangkat penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di universitas Negeri Gorontalo".

### **METODE PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecedasan emosional terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian akan dilaksanakan di Universitas Negeri Gorontalo yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No,6, Kel. Dulalowo Timur, Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Universitas Negeri Gorontalo, sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang pegawai yang ditentukan menggunakan rumus slovin dengan mengambil nilai eror 10%. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibitas, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f), uji normalitas data, koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda. Selain itu, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner (angket). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mencari pola hubungan yang dapat.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Hasil Uji Parsial (t)**

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji persial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau persial dapat menerangkan variasi variabel terkait. Adapun langkah-langkah dalm pengambilan keputusan untuk uji t adalah:

- 1) Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai sig.  $t < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel dan nilai sig.  $t > \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil dari uji Parsial (t) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.339	8.779		1.406	.164
Kecerdasan Intelektual	.053	.080	.051	.669	.506
Kecerdasan Emosional	.812	.080	.780	10.153	.000

Sumber: Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil yang didapatkan berdasarkan hasil uji t antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar  $0,669 <$  t tabel  $1,668$  dan nilai signifikan  $0,506 >$   $0,05$ . yang berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh postif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hasil uji t antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar  $10,153 >$  t tabel  $1,668$  dan nilai signifikan  $0,000 <$   $0,05$ . Hal ini

berarti bahwa variabel kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Simultan (F)

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4. dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2356.294	2	1178.147	57.741	.000 <sup>b</sup>
Residual	1367.078	67	20.404		
Total	3723.371	69			

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 3, nilai  $F_{hitung}$  (57.741) sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% sebesar (3,134). Maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  (57.741) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,134) yang artinya hipotesis diterima.

Tabel 5. Hasil uji Regresi Linier

Model	unstandardized coefficients		standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.339	8.779		1.406	.164
Kecerdasan Intelektual	.053	.080	.051	.669	.506
Kecerdasan Emosional	.812	.080	.780	10.153	.000

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4, didapatkan model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 12.339 + 0,053X_1 + 0,812X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 12.339 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja dengan ketentuan nilai variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional bernilai konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (Kecerdasan Intelektual) sebesar 0,053, menunjukkan setiap perubahan variabel kecerdasan intelektual sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,053.

Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (Kecerdasan Emosional) sebesar 0,812 menunjukkan setiap perubahan variabel kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,812

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.796	.633	.622	4.517

Sumber: data olahan SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan R Square adalah 63,3%. Artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan intelektual dan variabel kecerdasan emosional sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai, perlu diingat kembali bahwa pengertian kecerdasan intelektual menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2019) yaitu kemampuan untuk melakukan aktivitas mental. Contoh sederhana dari aktivitas mental itu sendiri yaitu menganalisis, mengambil keputusan, membuat hubungan, mengingat, memecahkan masalah, dll. Tentu saja hal ini sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Namun demikian, yang perlu digaris bawahi yaitu tidak semua jenis pekerjaan membutuhkan kecerdasan intelektual yang tinggi. Walaupun ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang menuntut sumber daya manusianya untuk memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik, namun beberapa lainnya tidak membutuhkan itu. Sehingga, dapat dikatakan bahwa untuk beberapa sektor pekerjaan, kecerdasan intelektual tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Pada penelitian ini, hasil yang didapatkan berdasarkan hasil uji t antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar  $0,669 < t$  tabel  $1,668$  dan nilai signifikan  $0,506 > 0,05$ . yang berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan banyaknya bagian bidang kerja pada tiap unit di Universitas Negeri Gorontalo dengan tugas yang berbeda-beda.

Hasil tersebut ternyata sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2019: 94-95) yang menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. IQ tinggi tidak menjadi prasyarat untuk semua pekerjaan. Pada kenyataannya, banyak pekerjaan di mana perilaku pekerja sangat rutin dan hanya sedikit atau tidak ada peluang melakukan kebijaksanaan, IQ tinggi mungkin tidak ada hubungannya dengan kinerja.

Bagaimanapun juga hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban para responden terhadap pertanyaan mengenai kecerdasan intelektual pada kuesioner yang dibagikan saat peneliti melakukan penelitian. Dimana, pada beberapa pertanyaan misalnya pada pertanyaan yang berhubungan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka, kemampuan analisis, kemampuan memberikan persepsi dengan baik, kemampuan logika dan berfikir secara analitis, dan kemampuan memproses informasi dengan cepat, tidak sedikit dari responden yang memilih cukup setuju dan kurang setuju.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo, sebagai tempat dimana penelitian ini dilakukan, tidak terlalu dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Menurut Nikolau (2002) dalam Ahmad dan Djibu (2022: 27), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali arti dari emosi yang ada serta kaitan antara emosi-emosi tersebut,

dan bagaimana menggunakannya untuk memecahkan masalah. Kecerdasan emosional meliputi kemampuan memahami emosi, perasaan-perasaan yang terkait dengan emosi, dan memahami informasi tentang emosi tersebut serta mengelolanya.

Berdasarkan hasil uji t antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,153 > t tabel 1,668 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini tentu saja didapatkan berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden dalam pengisian kuesioner dimana rata-rata jawaban responden menunjukkan hasil yang baik. Khusus untuk pertanyaan X2.11, 18, 21, dan 22, kebanyakan responden menjawab dengan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai.

Bagaimanapun juga, hasil ini didukung oleh penelitian Isticarina (2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih jelasnya, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan dalam pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh pendapat (Goleman, 2009) yang menyatakan bahwa seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

#### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X<sub>1</sub>) dan Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>) Terhadap Y**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana hal ini dibuktikan dengan hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F, didapatkan nilai f-hitung sebesar 57,741 sedangkan nilai f-tabel pada tingkat signifikan 5% sebesar 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa f-hitung 57,741 lebih besar dari f-tabel 3,13 yang artinya secara simultan, variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut

Hal ini didukung penelitian yang serupa pernah dilakukan oleh Kurniawan (2020). Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana, semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Pada kasus ini, berdasarkan uji F yang telah dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, walaupun secara parsial atau uji t menunjukkan hanya kecerdasan emosional

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga secara simultan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif, yang bermakna bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional maka kinerja pegawai akan meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Muchtar Ahmad. 2017. "Revenue Changes and Emotional Intelligence in Improving the Performance of Employees Civil Area." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15(1):153-59. doi: 10.18202/jam23026332.15.1.18.
- Ahmad, Muchtar R., and Nangsi A. Djibu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Penerimaan Perubahan, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Dan Kinerja SDM)*. 1st ed. edited by Z. Rosidah. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Eq, Emosional, Kecerdasan Spiritual, S. Q. Dan, Studi Pada, Kantor Ds, Wonotopo Kec, Kab Probolinggo, Ali Lating, Triana Murtiningtyas, and Sonia Beatrice Laurenza. 2022. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL ( IQ ) , KECERDASAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

KINERJA PEGAWAI PEDESAAN." (2011).

Isticarina, Fazira. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Origanisasi Sebagai Variabel Intervening." *UIN Maliki Malang* 1-114.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 10th ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Pendidikan, Pengaruh, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja, Pegawai Di, Balai Pelestarian, Cagar Budaya, Provinsi Gorontalo, Andi Juanna, Suciyati Maruf, and Muchtar Ahmad. 2023. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai..." 4(1):99-108.

Putri, Yeni Sugena. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn Persero Area Klaten." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13(1):88. doi: 10.14710/jsmo.v13i1.13416.

Risma, Devi. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap." *Fokus Ekonomi* 01(1):86-97.

Robbins, Stephen p., and Tomothy A. Judge. n.d. *Organizational Behavior*. 15th ed. Pearson Education, Inc., Publishing as.

Samosir, Remalia. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar." *Jurnal SULTANIST* 5(2):30-40.

Suralaga, Fadhilah. 2021. *Psikologi Pendidikan*. 1st ed. edited by Solicha. Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok.

Toha, Mohammad, and Taufikurrahman. R. 2016. *Aktualisasi NILAI-NILAI KECERDASAN EMOSIONAL Dalam MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DIPERGURUAN TINGGI*. Pamekasan: Duta Media Publishing.

W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. 3rd ed. Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok.

Yuniarti, Rina - Irwansyah, Rudi - Hasyim, Muhammad A.N - Riswandi, Pedi - Septani, Sovi - Rochmi , Alfa - Febrianti - Wijaya, I Gede Bayu - Handayani, Febri Sri - bambang - setiorini, Amanda - Finthariasari , Meilaty & Bahrul, Kharul - Ekowati, Daniel J, kusuma suprabawati indah. 2021. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. 1st ed. edited by E. Jaelani. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.