



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4553-4565

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Mataram

Lalu Budiman Alfandi^{1✉}, Djoko Suprayetno²

Universitas Mataram

Email: lalubudialfandi@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Mataram yang bertujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan sampel dengan jumlah populasi dalam penelitian ini 77 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan Hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan yaitu variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) Dinas Perdagangan Kota Mataram. dan Hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukanyaitu variable kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja (Y) Dinas Perdagangan Kota Mataram.

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

Abstract

This study is entitled the effect of emotional intelligence and intellectual intelligence on the performance of employees of the Mataram City Trade Office which aims to analyze the effect of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance. The type of research used in this study is associative, namely with a quantitative approach. The data collection method uses a sample with the total population in this study 77 respondents. The data analysis used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, f test and determination coefficient test. The results showed that the results of statistical analysis in this study showed that the emotional intelligence variable (X1) had a positive and significant effect on the performance variable (Y) of the Mataram City Trade Office. and The results of statistical analysis in this study showed that the intellectual intelligence variable had a positive and significant effect on the performance variable (Y) of the Mataram City Trade Office.

Keywords: *Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan zaman perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Kebutuhan yang terus meningkat menyebabkan perusahaan harus mampu melakukan perubahan baik dari sisi manajemen maupun meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Aspek sumber daya manusia adalah hal yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi, karena penggerak utama untuk aktivitas organisasi baik sebagai produsen, oprator, disainer dan pemelihara setiap sistem organisasi (Aula et al,2022). oleh karena itu penting nya untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan organisasi bisa tercapai. Menurut Aria waty (2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan jumlah kontribusi para pekerja terhadap perusahaan yang meliputi sikap dan kuantitas barang. Kemudian Menurut Golmen (2015) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kecerdasan Emosional, dan kecerdasan Intelektual (IQ). Kemudian menurut Robbins (2006) ada Beberapa indikator untuk mengukur kerja karyawan yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Komitmen.

Dari factor kinerja karyawan di atas Kecerdasan Emosional tentu sangat penting bagi karyawan, Kecerdasan Emosional Merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi (Goleman,2016). Kemudian hal yang dikemukakan oleh Goleman (dalam Casmini 2007), ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu: Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seorang individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosi seseorang. Kemudian Faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi

individu untuk mengubah sikap Berdasarkan pendapat Goleman dalam Cahyo Tri Wibowo (2015) mengemukakan indikator dari kecerdasan emosional yaitu: Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi diri, Empati dan Keterampilan sosial.

Menurut pendapat Sternberg (2008) Kecerdasan intelektual Merupakan sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Kemudian pernyataan dari para ahli yaitu (Robbins, 2017) dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intelektual yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam seperti gen, gizi, kematangan, pembentukan, kebebasan psikologi, minat dan pembawaan yang khas, serta usia. Faktor bawaan atau biologis. Sedangkan menurut " Ken dan Sarah (2015) menyatakan: Masu. Indikator kecerdasan intelektual yaitu kemampuan grafis , kemampuan verbal, kemampuan pemahaman dan penalaran pada ranah numerik.

Dinas Perdagangan Kota Mataram merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas yaitu membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan yang beralamat kantor di Alamat: Jl. Lingkar Selatan No.189, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Dinas perdagangan kota mataram memiliki tugas khusus sesuai peraturan per undang-undangan yang ada di ketentuan pasal 13 nomor 15 tahun 2016 yaitu pembentukan susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi serta tata kerja unit pelaksana teknis dinas pada Dinas Perdagangan Kota Mataram mataram.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan 2022

No	Indikator Kinerja (outcome)/(output)	Target					Capaian	
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2021	Tahun 2022
1.	Indeks Kepuasan pelayanan dinas perdagangan kota Mataram	70	100	100	100	100	100.00	70.00
2.	Persentase pelaku usaha sektor perdagangan yang tertib niaga	40	50	60	80	100	100.00	40.00

	Persentase sarana							
3.	distribusi perdagangan yang ber-SNI	30	50	75	80	100	100.00	20
	Persentase rata-rata peningkatan harga barang kebutuhan pokok dan barang penting							
4.		2,3	2.00	1,7	1,5	1,25	100.00	2,3
	Persentase produk unggulan yang menjadi komodita ekspor							
5.		100	100	100	100	100	100.00	40
6.	Persentase Alat UTTP Yang ditera/Tera Ulang	74	77	80	83	85	100.00	74
7.	Tingkat ketermanfaatan produk local	20	40	60	80	100	100.00	10

Sumber : (Disdag,2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa kisaran rata-rata capaian target kinerja untuk karyawan Dinas Perdagangan Kota Mataram di NTB relatif sangat baik. Dalam suatu penelitian yang menggunakan *rating scales method* menunjukkan bahwa salah satu penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan factor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini, para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala.

Kemudian Berdasarkan pengamatan yang peneliti terkait fenomena kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Mataram selama melakukan kegiatan magang para karyawan di Dinas Perdagangan Kota Mataram dari 337 karyawan yang di bagi 38 yang satatus ASN aktif dan 299 non ASN itu 80% tingkat Kualitas Kerja Karyawannya itu mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan tepat, kemudian dari tingkat Kuantitas Karyawannya mampu mencapai tingkat pencapaian melebihi volume pekerjaan yang telah di tetapkan pimpinan, Selanjutnya Ketepatan Waktunya Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, Dari Efektifitasnya Karyawan selalu berkerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan yang di berikan pemimpin, Dan Komitmen Karyawan bersedia berkerja lembur demi mencapai target.

Kemudian fenomena Kecerdasan Emosional Di Dinas Perdagangan Kota Mataram itu relative cukup tinggi karena peneliti melihat dari Kesadaran diri yaitu mampu untuk mengetahui kekuatan dan batas-batas dirinya, kemudian Pengaturan diri yaitu memiliki

kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak, Bisa Motivasi diri yaitu memiliki kekuatan untuk berfikir positif dan optimis, Sifat Empati memiliki sifat Peka terhadap perasaan orang lain, dan memiliki Keterampilan sosial yaitu dapat membangkitkan semangat kerja.

Selanjutnya fenomena kecerdasan Intelektual yang ada di Dinas Perdagangan Kota Mataram itu sangat tinggi karena peneliti melihatnya dari Kemampuan figure yaitu Kemampuan dalam dirinya yang sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, Kemampuan verbal yaitu mempunyai kemampuan menguasai angka sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, Kemudian Pemahaman yaitu memiliki kekuatan untuk berfikir positif serta optimis, dan nalar dibidang numerik yaitu mampu memahami dengan cepat apa yang baca dan dengar.

Berdasarkan hal tersebut, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut. "Belumkah kita mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual di tempat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Mataram?."

METODE PENELITIAN

Didalam Penelitian ini Peneliti menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal yang bersifat untuk mengetahui pengaruh dua variable atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Mataram yang beralamat kantor di Alamat: Jl. Lingkar Selatan No.189, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Dinas Perdagangan Kota Mataram yaitu sebanyak 337 karyawan akan tetapi setelah di hitung menggunakan teknik sampel $N = \frac{N}{1 + Ne^2}$ jadi hasilnya 77 populasi karyawan. Investigasi menggunakan sensus sebagai metode pendataan kembali . Angket, wawancara , dan studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi. Investigasi menggunakan data kuantitatif karena didasarkan pada data primer dan sekunder . Variabel penelitian dievaluasi melalui skala likert di mana partisipan menyelesaikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator setiap variabel. Metode linier kombinasi , diproses melalui IBM SPSS Statistics 25.

Perumusan Hipotesis

H1 : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 : Diduga Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 77 orang responden dengan cara menyebar kuesioner melalui *media kertas responden* diperoleh data los empleados Pada Dinas Perdagangan Kota Mataram mayoritas de jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan masing-masing. Secara keseluruhan, 53 responden (laki-laki) dan 24 responden (perempuan) terdiri dari usia 24 hingga 34 tahun. Sebanyak 21 responden memiliki pendidikan terakhir S1, sementara 21 responden memiliki status kepegawaian dan 56 Non ASN.

Analisis Deskriptif variabel

Analisis deskriptif variabel Dapat diperoleh jawaban dari responden untuk 14 item pertanyaan variabel Kecerdasan Emosional (X1). Variabel Kecerdasan Emosional termasuk pada kategori Tinggi dengan rata-rata total 3,92. Dari tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merasa Kecerdasan emosional di dalam diri pegawai itu Tinggi. Secara keseluruhan nilai terbanyak terdapat pada item Keterampilan Sosial dengan rata-rata total 4,03 dengan isi pernyataan "Keterampilan Sosial" sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja atau tim yang tinggi sesama pegawai di Dinas Perdagangan Kota Mataram. Kemudian pertanyaan variabel Kecerdasan Intelektual (X2). Variabel Kecerdasan Intelektual termasuk pada kategori tinggi dengan rata-rata total 4,15. Dari tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merasa kecerdasan intelektual sudah tinggi. Secara keseluruhan nilai tertinggi terdapat pada kategori Kemampuan Figur dengan rata-rata total 4,20 dengan isi pernyataan "Kemampuan dalam diri saya sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan" sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki Kemampuan dalam diri saya sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.

1. Uji Validitas

Tabel 2. hasil uji validitas

Number	Variabel	R x-y	r tabel	Keterangan
1.	Kinerja	0,714-0,832	0,224	valid
2.	Kecerdasan Emosional	0,847-0,913	0,224	valid
3.	Kecerdasan Intelektual	0,753-0,853	0,224	valid

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang mencakup variabel dependen, kinerja, dan variabel independen kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual,

menghasilkan r-tabel lebih besar dari r-tabel sebesar 0,224. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa sumber intrumennya dapat dipercaya, ia perlu dilakukan uji Reliabilitas

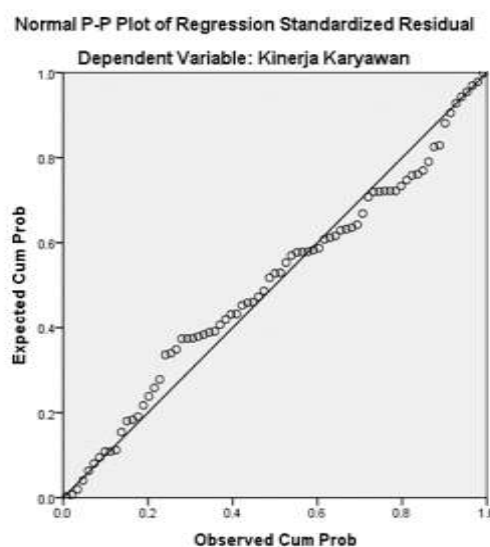
Tabel 3. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.955	0.60	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X2)	0.955	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.953	0.60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa Cronbunch alpha lebih besar dibandingkan dengan Cronbunch alpha standar (0,6). Oleh karena itu, variabel kinerja kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dinilai reliabel dan seluruh data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas, diketahui bahwa titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan layak digunakan.

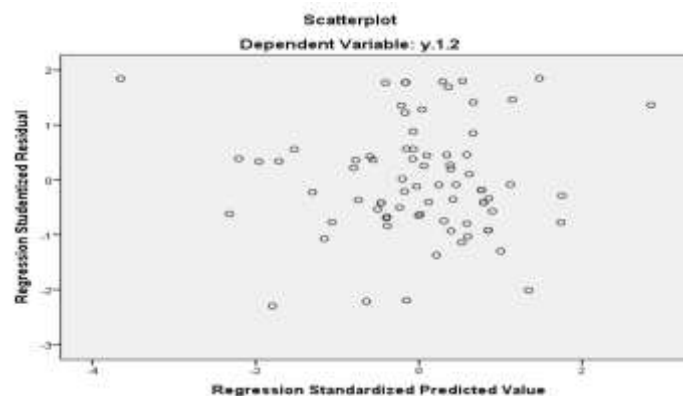
2. Uji multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji multikolinieritas

No	Variabel	Toleransi	VIF
2.	Kecerdasan Emosional	0.900	1.111
3.	Kecerdasan Intelektual	0.900	1.111

Berdasarkan tabel sebelumnya, diperoleh nilai yang dapat diterima untuk variabel "kecerdasan emosional" adalah 0,900 lebih besar dari 0.10 nilai yang dapat diterima untuk variabel "Kecerdasan Intelektual" adalah 0.900 lebih besar dari 0.10 dan nilai yang dapat diterima untuk variabel VIF adalah 1.111. Masu. kurang dari 10 Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji multikolinieritas, hasilnya mungkin menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Dengan kata lain, multikolinieritas tidak terjadi.

3. Uji heterogenitas



Gambar 2. Uji plot

Plot sebar menunjukkan bahwa data tersebar dan tidak ada pola yang jelas dalam sebaran datanya. Oleh karena itu, Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

4. Analisis Regresi Linier Gabungan

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Gabungan

Model		Koefisien		
		Terstandar Koefisien		Koefisien Terstandar
		B	Std. Error	Beta
(Konstan)		1.966	.385	
1	Kecerdasan Emosional	.228	.079	.289
	Kecerdasan Intelektual	.325	.082	.403

a. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, hasil pengujian dirumuskan sebagai berikut: $Y = 1,966 + 0,228X_1 + 0,325X_2$

1. Jika variabel "Kecerdasan Emosional" dan "Kecerdasan Intelektual" bernilai 0 atau tidak bernilai sama sekali, maka rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 1,966.
2. Koefisien beta 1 (b_1) = 0,228 Berdasarkan uji regresi berganda variabel kecerdasan emosional (X_1) memperoleh nilai positif sebesar 0,228. Artinya untuk setiap tambahan unit kelas pekerja, output meningkat sebesar 0,228 tidak berubah, dengan asumsi variabel lain tidak berubah atau tetap.
3. Nilai Koefisien Beta 2 (b_2) = 0,325 Koefisien Intelegensi Berdasarkan Kecerdasan nilai 0,325. Artinya koefisien regresi kecerdasan intelektual menunjukkan arah positif. Artinya kecerdasan intelektual meningkat sebesar 0,325. artinya variable tidak berubah.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model	DF	F	Sig.	
1	Regression	2	17.379	.000 ^b
	Residual	74		
	Total	76		

Nilai Prediksi: (Konstan), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

Dari tabel yang disajikan $F_{hitung} 17.379 > F_{tabel} 3,12$ dan dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. (0.000) lebih kecil dari dari standar nilai Sig. (0.05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. H_1 diterima yaitu variable kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan intelektual (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) itu berpengaruh positif.

5. Uji T (split)

Tabel 7. Hasil Uji T

No	Variabel	T-Angka	T-ALL	Sig	Informasi SIG
1	Kecerdasan Emosional	2.863	1,992	0.005	Signifikan
2	Kecerdasan Intelektual	3.986	1, 992	0.000	Signifikan

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai t hitung variable kecerdasan emosional (2.863) dengan nilai Sig. (0.005), karena nilai Sig. variabel kecerdasan emosional (0.005) lebih kecil dari padavstandar nilai Sig. (0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. H1 diterima artinya yaitu variable kecerdasan emosional (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan berpengaruh positif.
- Nilai t hitung variabel kecerdasan intelektual (3.986) dengan nilai Sig. (0.00), karena nilai Sig. variabel kecerdasan intelektual (0.00) lebih kecil dari pada standar nilai Sig. (0.05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima . H1 diterima artinya yaitu variabel kecerdasan intelektual (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan berpengaruh positif..

6. Uji koefisien determinasi (R2)

Tabel 8. Uji koefisien determinasi (R2)

Model	R	R Square
1	.565 ^a	.320

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (0.320) atau $0.320 \times 100\%$ sebesar 32,0% artinya besar pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 32.0% sedangkan sisanya 68,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan juga komitmen organisasi.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional

Hasil analisis statistik penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan uji regresi berganda sebesar 0,228. Kemudian nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar (2,863) dengan menggunakan nilai Sig. (0,005) untuk nilai Sig. Kecerdasan emosional (0,005) kurang dari nilai Sig standar. (0,05), H0 ditolak dan

H1 diterima. H1 diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan berpengaruh positif. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum (2016) bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada individu pegawai yang mampu mengendalikan emosinya. Performa Anda akan lebih baik. King (2011) mengambil pandangan berbeda. Ia menggunakan penelitiannya untuk menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu prediktor kinerja layanan di kasino. Menurut penelitian Oktaviani dan Syamsir (2018), kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh kecerdasan Intelektual

Hasil analisis statistik penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan koefisien kecerdasan intelektual sebesar 0,325 yang berarti koefisien regresi kecerdasan intelektual menunjukkan arah positif. Selanjutnya gunakan nilai Sig untuk memeriksa nilai t hitung variabel kecerdasan intelektual (3,986). (0,00) untuk nilai Sig. Variabel kecerdasan intelektual (0,00) lebih kecil dari nilai Sig standar. (0,05) Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi kemampuan intelektual pegawai Dinas Niaga Kota Mataram maka semakin baik pula kualitas dan kuantitas kerjanya. Demikian pula, kesejahteraan intelektual yang rendah menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Hasil tersebut sejalan dengan peneliti sebelumnya Putra (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Fathinah (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Ratih (2021) menemukan bahwa kecerdasan intelektual tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berikut ini dapat diambil kesimpulan mengenai kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Mataram.

1. Variabel "kecerdasan emosional" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Mataram. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan Anda, maka kerjanya akan semakin baik. Sebaliknya jika seorang pegawai mempunyai kecerdasan emosional yang rendah maka kerjanya pun akan buruk.

2. Variabel "kecerdasan intelektual" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Mataram. Artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Sebaliknya jika kemampuan intelektual rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R. R. N. (2020). *Improve Employee Performance Through Organizational Culture And Employee Commitments*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 318–325. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.02.12>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Cahyo Tri Wibowo, 2015. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan pada Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia 46 Tbk)". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Volume 15 No. 1, 2015: 1-16
- Casmini. (2007). *Emotional Parenting: Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi*. Yogyakarta : Pilar Media
- Fathinah, F.K., 2012, "Determinan Minat Individu dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Teknologi di Bank Syariah", *Jurnal Skripsi*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Goleman, D. (2016). What Makes A Leader. *Emotional And Social Intelligence. Emotional Intelligence Isn 'Ta Trait-It'S Skills. Featured In: Leadership & Management, Your Career' Published On September, 7.*
- Goleman, Daniel. 2015. *Working With Emotional Intelligence* (Terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- King, 2011, Dalam Wibowo, Tri Cahyo. 2015. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan", *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1). 1-16.
- 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), 147-158.
- 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.
- Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Kecerdasan*

Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Jawa Timur.

Ratih, M., Dkk. (2021). *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai*. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. Vol.07 No.03 September 2021. Pp. 1263-1271.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sarah, F. (2015). *Kebebasan Intelektual Di Perpustakaan*. Iqra': Jurnal Perpustakaan Dan Informasi, 9(2), 29-38.

Sternberg, Robert J., Psikologi Kognitif Edisi Keempat, (judul asli: Cognitive Psychology, Fourth Edition), terj. Yudi Santoso, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.