

## **Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak**

**Natalia Margareta**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

email: ntlmrgt01@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine whether intellectual intelligence and emotional intelligence influence employee performance at PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak. The entire employee population, totaling 82 people, was sampled. The research employed an associative method. Data collection techniques included questionnaires and literature review. The analysis technique used was quantitative with a Likert scale and SPSS version 23 software. Analytical tools included validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and linearity tests), multiple linear regression tests, coefficient of determination ( $R^2$ ) tests, F tests, and T tests. The results of this study indicate that intellectual intelligence and emotional intelligence partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *intellectual intelligence, emotional intelligence, employee performance, emotions, intellectual*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Ritelindo Lestari Pontianak. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan berjumlah 82 orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan skala likert dan *software* SPSS versi 23, menggunakan alat analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kinerja karyawan, emosi, intelektual

### **A. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi yang dinamis ini, kecerdasan berperan krusial bagi perusahaan untuk mencapai kesejahteraan. Perubahan dunia kerja yang begitu cepat menuntut karyawan memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi dan kinerja yang baik. Kecerdasan intelektual merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan seseorang, maka semakin mampu dirinya menyelesaikan pekerjaan yang kompleks dengan efisien. Selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional lebih berperan dalam kehidupan kerja. Tanpa kecerdasan, baik kecerdasan intelektual ataupun kecerdasan emosional dapat menimbulkan komunikasi yang buruk antar rekan kerja, tingkat kecelakaan pekerjaan yang tinggi, kreativitas rendah, sulit melakukan perubahan, dan motivasi diri yang rendah.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan yang sempurna namun kemampuan untuk menguasai dan mengelola diri serta kemampuan untuk membangun relasi dengan orang lain. Membangun relasi berkorelasi dengan kecerdasan emosional yang mampu mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan intelektual hanya sebuah kemampuan dasar. Kemampuan ini umumnya terbatas pada keterampilan standar

dalam melakukan pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kecerdasan intelektual karyawan adalah bawaan sejak lahir dan kedewasaan (Lona *et al.*, 2020).

PT Mitra Ritelindo Lestari atau supermarket Mitra Anda berdiri sejak tahun 1992 yang bergerak di bidang ritel. Perusahaan ini menjadi salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Pontianak yang menjual berbagai kebutuhan sandang dan pangan di daerah Sungai Jawi, Pontianak Kota. Hal tersebut secara tidak langsung mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih optimal dalam melayani pelanggan. Sehingga perusahaan mengukur kinerja karyawannya dengan salah satu nya dengan memperhatikan tingkat perputaran karyawan. Berikut ini merupakan tingkat perputaran karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari dari tahun 2019 sampai dengan 2023:

**Tabel 1.** Tingkat Perputaran Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan (Awal)	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan (Akhir)	Percentase (%)
2019	110	2	2	110	0
2020	110	6	12	104	5,61
2021	104	2	7	99	4,93
2022	99	12	19	92	7,31
2023	92	5	4	93	1,09

Sumber: Data Olahan, 2024

Hasibuan (2020:52) mengusulkan sebuah rumus untuk menganalisis tingkat perputaran tenaga kerja adalah sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\Sigma(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa terdapat pola tidak stabil pada tingkat pergantian karyawan per tahun. Pada tahun 2022, angka perputaran karyawan cenderung lebih tinggi daripada tahun sebelumnya yaitu 7,31 persen. Menurut Al-Suraihi *et al.*, (2021) dan Susilo & Satrya (2019), pergantian karyawan secara berkala dapat menurunkan kinerja dan profitabilitas, perputaran karyawan yang tinggi juga menandakan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Melihat perputaran karyawan yang cenderung tidak stabil dapat diartikan bahwa karyawan kurang mampu membina relasi atau kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Karena dengan adanya kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang baik akan berdampak baik bagi perusahaan untuk selalu dapat menghadapi segala tantangan. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Mitra Ritelindo Lestari.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kecerdasan Intelektual

Tidak dapat dipungkiri, karyawan dengan kecerdasan intelektual yang tinggi bekerja lebih baik daripada karyawan yang tingkat kecerdasan intelektual rendah. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan individu untuk bertindak dengan tujuan, berpikir logis, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Ali, D'Ornay & Hartati, 2023).

Kecerdasan intelektual didefinisikan sebagai kemampuan kognitif yang memungkinkan seseorang untuk menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang diinginkan, bahkan dalam situasi yang belum pernah dihadapi sebelumnya (Rahmawati, 2022).

Gardner dalam Morgan (2021) mengemukakan terdapat delapan kecerdasan majemuk dengan tingkat yang berbeda yaitu *linguistic* (cerdas kata), *logical-mathematical* (cerdas angka), *spatial* (cerdas gambar-warna), *musical* (cerdas musik), *interpersonal* (cerdas sosial), *bodily-kinesthetic* (cerdas olahraga), *intrapersonal* (cerdas emosional), dan *naturalist* (cerdas alam). Kecerdasan pertama yang dimiliki manusia adalah kecerdasan musik.

Wechsler memperkenalkan WISC dan WAIS yang dirancang khusus untuk anak-anak dan dewasa. Sejak itu, dunia psikologi terus berkembang dan memperbaiki tes-tes kecerdasan untuk memberikan hasil yang lebih akurat dan universal. Satuan skala yang digunakan adalah IQ (Aryani *et al.*, 2022).

Robbins & Coulter (2015:76) mengemukakan indikator seseorang memiliki kecerdasan intelektual yaitu cerdas angka, cerdas verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat.

## 2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional pertama kali diperkenalkan oleh Goleman pada tahun 1995 kemudian pertama kali di evaluasi oleh psikolog Peter Salovey dan John Mayer pada tahun 1990. Goleman menyakini bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menjaga self-control, antusiasme, dan motivasi diri (Dong, Peng, & Jiang, 2022).

Salovey & Mayer dalam Purba (2023) mendefinisikan kecerdasan emosional untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang terkait dengan penilaian yang akurat terhadap emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan mencapai tujuan. Seseorang sulit berpikir ketika berada dalam kondisi yang emosional. Di sisi lain, seseorang mampu mengendalikan dan mengelola emosi dengan baik akan sukses dalam mengambil keputusan (Goleman dalam Purwangan, 2023).

Pendapat lain dari Rahmania & Ayuni (2016), Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengenali perasaan mereka yang positif atau negatif. Keterampilan ini krusial dalam dunia kerja, di mana kemampuan berinteraksi dengan orang lain saat ini menjadi jalan untuk mencari peluang lebih dalam bekerja.

Menurut Ranjabar (2021:33), kecerdasan emosional berkontribusi sebesar 80 persen terhadap kesuksesan seseorang dan 20 persen lainnya dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

Menurut Robbins & Coulter (2015:76) beberapa tanda seseorang cerdas emosional yaitu *self-awareness*, *self-management*, *Motivation*, *social awareness*, dan *relationship management*.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang dapat diukur dalam periode waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Edison, Anwar & Komariyah, 2022:188-190).

Menurut Silaen, *et.al* (2021:1) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara menyeluruh selama periode yang ditentukan. Robbins & Coulter (2015:169) berpendapat perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup pada kinerja karyawan.

Agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerja, manajer perlu memberikan evaluasi secara berkala. Evaluasi kinerja adalah proses penting bagi perusahaan untuk menilai seberapa baik kinerjanya. Dengan mengamati dan mencatat secara sistematis, perusahaan dapat memperoleh data yang akurat tentang kinerjanya dan menghindari kesalahan penilaian dengan menggunakan indikator/dimensi seperti menilai target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat atas (Edison, Anwar & Komariyah, 2022:193).

Evaluasi kinerja tidak hanya bergantung pada penilaian atasan. Untuk mendapatkan evaluasi yang lebih akurat, perusahaan dapat melibatkan berbagai pihak untuk memberikan perspektif seperti rekan kerja, bawahan, dan pelanggan. Sehingga didapatkan umpan balik yang membangun. Pendekatan ini disebut dengan 360 derajat balikan (*360-degree feedback*), yang melibatkan masukan dari semua pihak terkait (Wirawan, 2015:241).

### **C. METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner dan studi literatur yang mendukung, antara lain melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Mitra Ritelindo Lestari yang berjumlah 82 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik sampling yang digunakan saat jumlah populasi sangat terbatas sehingga seluruh populasi penelitian dijadikan sampel (Sahir, 2021:36). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan skala likert dan program SPSS versi 23.

### **D. PEMBAHASAN**

#### **1. Uji Validitas**

**Tabel 2. Rekap Hasil Uji Validitas**

	<b>Variabel</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kecerdasan Intelektual (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,754	0,217	<i>Valid</i>
	X1.2	0,700	0,217	<i>Valid</i>
	X1.3	0,773	0,217	<i>Valid</i>
	X1.4	0,779	0,217	<i>Valid</i>
	X1.5	0,714	0,217	<i>Valid</i>
	X1.6	0,755	0,217	<i>Valid</i>
	X1.7	0,802	0,217	<i>Valid</i>
	X1.8	0,713	0,217	<i>Valid</i>
	X1.9	0,654	0,217	<i>Valid</i>
	X1.10	0,617	0,217	<i>Valid</i>
	X1.11	0,689	0,217	<i>Valid</i>
	X1.12	0,724	0,217	<i>Valid</i>
	X1.13	0,668	0,217	<i>Valid</i>
	X1.14	0,621	0,217	<i>Valid</i>
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,711	0,217	<i>Valid</i>
	X2.2	0,717	0,217	<i>Valid</i>
	X2.3	0,781	0,217	<i>Valid</i>
	X2.4	0,831	0,217	<i>Valid</i>
	X2.5	0,680	0,217	<i>Valid</i>
	X2.6	0,784	0,217	<i>Valid</i>
	X2.7	0,580	0,217	<i>Valid</i>
	X2.8	0,758	0,217	<i>Valid</i>
	X2.9	0,752	0,217	<i>Valid</i>
	X2.10	0,795	0,217	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Y1.1	0,776	0,217	<i>Valid</i>
	Y1.2	0,714	0,217	<i>Valid</i>
	Y1.3	0,805	0,217	<i>Valid</i>
	Y1.4	0,882	0,217	<i>Valid</i>
	Y1.5	0,680	0,217	<i>Valid</i>
	Y1.6	0,884	0,217	<i>Valid</i>
	Y1.7	0,714	0,217	<i>Valid</i>
	Y1.8	0,776	0,217	<i>Valid</i>

Sebuah pernyataan kuesioner dikatakan *valid* jika setiap pernyataannya relevan dan mampu mengungkapkan konsep yang ingin diteliti. Validitas ditentukan dari nilai  $r_{hitung}$  lebih tinggi daripada  $r_{tabel}$  (Rosita, Hidayat & Yuliani, 2021). Berdasarkan pengujian maka hasil uji validitas menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,217), yang artinya item dapat dilakukan sebagai indikator untuk mengukur variabel.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Rekap Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ )	0,920	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	0,900	0,60	Reliabel
Kinerja ( $Y_1$ )	0,891	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Mengutip dari Ghazali (2016:48) apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka item pertanyaan dalam kuesioner reliabel dan sebaliknya. Pada hasil pengujian reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,920, 0,900, dan 0,891 yang berarti item yang digunakan dapat digunakan.

## 3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Mengutip dari Kurniawan (2014:157), data yang terdistribusi normal ditandai dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusikan normal atau tidak.

Hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Maka diartikan bahwa data lolos uji normalitas dan terdistribusi normal.

**Tabel 4.** Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69457825
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.039
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

## 4. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi korelasi tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Indikasi model yang tidak terjadi gangguan multikolinearitas adalah nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (Kurniawan, 2014:157).

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat gangguan multikolinearitas karena nilai *Tolerance* dari kedua variabel tersebut VIF kurang dari 10 dan lebih dari 0,1.

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
B	Std. Error	Beta					Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.821	2.564			3.831	.000		
Kecerdasan Intelektual	.122	.057		.239	2.135	.036	.431	2.319
Kecerdasan Emosional	.436	.087		.562	5.025	.000	.431	2.319

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

### 5. Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

Indikasi model yang tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Kurniawan 2014:158). Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai signifikansi masing-masing variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sebesar 0,826 dan 0,921. Terbukti bahwa kedua variabel lebih dari 0,05 dan lolos dari gangguan heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations			
		Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Emosional	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Kecerdasan Intelektual	Correlation Coefficient	1.000	.725**	.025
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.826
		N	82	82	82
	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	.725**	1.000	-.011
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.921
		N	82	82	82
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.025	-.011	1.000
		Sig. (2-tailed)	.826	.921	.
		N	82	82	82

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

### 6. Uji Asumsi Klasik (Uji Linearitas)

**Tabel 7. Uji Linearitas Variabel Kecerdasan Intelektual**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	890.165	23	38.703	4.564 .000
Kecerdasan Intelektual		Linearity	605.913	1	605.913	71.451 .000
		Deviation from Linearity	284.252	22	12.921	1.524 .102
	Within Groups		491.848	58	8.480	
	Total		1382.012	81		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan yang linear (Edbertkho *et al.*, 2021). Nilai signifikan uji linearitas pada Tabel 7 adalah  $0,000 < 0,05$  pada baris *Linearity*. Artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel  $X_1$  dan  $Y$ .

**Tabel 8.** Uji Linearitas Variabel Kecerdasan Emosional

ANOVA Table						
	Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square
				Linearity	1	759.953
Kecerdasan Emosional			Deviation from Linearity	208.835	16	13.052
		Within Groups		413.224	64	6.457
		Total		1382.012	81	

Sumber: Data Olahan, 2024

Nilai signifikan uji linearitas pada tabel 8 adalah  $0,000 < 0,05$  pada baris *Linearity*. Artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel  $X_2$  dan  $Y$ .

## 7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah model persamaan regresi linear dengan variabel independen yang lebih dari satu (Kurniawan, 2014:194).

Dari hasil Tabel 5, dijelaskan bahwa nilai koefisien yang diperoleh dari masing-masing variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional bernilai 0,239 dan 0,562. Kedua nilai memiliki nilai positif yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

## 8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Mengutip dari Ghazali 2018:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengukur seberapa baik model menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui nilai R Square sebesar 0,574. Nilai ini mengandung arti bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  sebesar 57,4 persen dan 42,6 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut serta dalam model regresi.

**Tabel 9.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.564	2.728	
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

## 9. Uji F

**Tabel 10.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793.891	2	396.946	53.320	.000 <sup>b</sup>
	Residual	588.121	79	7.445		
	Total	1382.012	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen. Indikasi uji F yang dikatakan layak apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan sebaliknya (Ghozali, 2018:98).

Berdasarkan hasil Tabel 10, diketahui nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **10. Uji t**

Menurut Ghozali (2018: 98-99) nilai signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah 0,05. Jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel dependen terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 5, pengujian masing-masing variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 dan 0,000 artinya diartikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

#### **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan. Kedua variabel juga secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah sebaiknya memerhatikan kecerdasan yang dimiliki karyawan dengan cara mengadakan tes kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) saat proses rekrutmen agar tingkat kecerdasan calon karyawan dapat diukur terlebih dahulu sebelum direkrut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, R., D'Ornay, A., Hartati, H. (2023). Intellectual Intelligence and Intelligence Emotional on Employee Performance. *International Social Sciences and Humanities*. 2(3). 1228-1233.
- Al-Suraihi, W.A., Samikon, S.A., Al-Suraihi, A.A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*. 6(3), 1-10.
- Aryani, W.D., Yuniar, D., Fauziyah, A.S., & Karlina, T. (2022). Pengembangan Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian dan Inovasi*. 2(4). 191-197.
- Dong, B., Peng, X., & Jiang, N. (2022). Exploring the Domain of Emotional Intelligence in Organizations: Bibliometrics, Content Analyses, Framework Development, and Research Agenda. *Frontiers in Psychology*. 13. 1-19.
- Edbertkho, J., Wilinny., Sutarno., Yuliana., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. 290-294.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- \_\_\_\_\_. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Lona, W.A.V., Fanggidae, R.E., Nursiani, N.P., & Maak, C. (2020). The Influence of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence on Employee Perfomance. *Atlantis Press*. 158. 538-545.
- Morgan, H. (2021). *Howard Gardner's Multiple Intelligences Theory and his Ideas on Promoting Creativity*. In F. Reisman (Ed.), *Celebrating Giants and Trailblazers: A-Z of Who's Who in Creativity Research and Related Fields*. 124-141. London: KIE Publications.
- Purba, B., Sipahutar, R., Margery, E., & Saragih, J.L. (2023). Analysis of The Effect of Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ) and Spiritual Intelligence (SQ) on Employee Performance at PT Bank Btn (Persero) Tbk. Medan Branch. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science (IJESS)*.4(3). 943-951.
- Purwanggono, C.J. (2023). The Effect Of Employee Performance on Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, and Spiritual Intelligence. *Enrichment: Journal of Management*. 13(5). 3259-3267.
- Rahmania, A., & Ayuni, R.F. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosi (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Efektivitas Kepemimpinan (Studi Kasus pada PT. Telkomsel Area Jawa Bali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 1-9.
- Rahmawati. A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Utd Pmi Kota Malang. *JUBIS*. 3(1). 58-72.
- Ranjabar, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen, edisi ketiga belas, Jilid 2* (judul asli: *Management, thirteenth edition*). Diterjemahkan oleh Bob Sabran & Devri Bernadi Putra. Jakarta: Erlangga.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*. 4(4). 279-284.
- Sahir, H.S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah., Chairunnisa, R., Sari, M.R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D.G., Lestari, A.S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Susilo, J., Satrya, I.G.B.H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 8(6). 3700-3729.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.