

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Propinsi Kalimantan

(The Influence of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Social Intelligence on Employee Performance in Martapura District, Banjar Regency, Kalimantan Province)

Abdul Kadir¹, Ali Audah², Naimah³, Pati Matu Jahra⁴, Badrian⁵, Fithriana Syarqawie⁶

^{1,2}Pancasetia College of Economics Banjarmasin

^{3,4,5,6}Faculty of Islamic Economics and Business UIN Antasari Banjarmasin

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Martapura Kota, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,941 menunjukkan bahwa sebesar 94,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial, sedangkan sisanya sebesar 5,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien beta, kecerdasan intelektual merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan aspek intelektual, emosional, dan sosial secara terintegrasi guna meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial, kinerja pegawai.

Abstract : This study aims to analyze the effect of emotional intelligence, intellectual intelligence, and social intelligence on employee performance at the Martapura Kota District Office, Banjar Regency, South Kalimantan Province. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees at the Martapura Kota District Office, and a census sampling technique was applied. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, simultaneous testing (F-test), and partial testing (t-test) with the assistance of SPSS software. The results indicate that emotional intelligence, intellectual intelligence, and social intelligence simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each independent variable also has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.941 indicates that 94.1% of the variance in employee performance can be explained by emotional intelligence, intellectual intelligence, and social intelligence, while the remaining 5.9% is influenced by other factors outside this study. Based on the beta coefficient values, intellectual intelligence is identified as the most dominant variable influencing employee performance. These findings highlight the importance of developing intellectual, emotional, and social intelligence in an integrated manner to improve employee performance in government institutions.

Keywords: emotional intelligence, intellectual intelligence, social intelligence, employee performance.

Alamat Korespondensi: Ali Audah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pancasetia Banjarmasin e-mail: aliaudah93@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik, khususnya dalam

penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur sipil negara (ASN) dituntut tidak hanya mampu menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga menunjukkan

sikap profesional, adaptif, serta mampu berinteraksi secara efektif dengan masyarakat dan rekan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Selama ini, kinerja pegawai sering dikaitkan dengan kecerdasan intelektual (Intellectual Quotient/IQ) yang mencerminkan kemampuan kognitif individu dalam berpikir logis, menganalisis permasalahan, dan mengambil keputusan secara rasional. Pegawai dengan tingkat kecerdasan intelektual yang baik umumnya lebih mudah memahami tugas, cepat mempelajari hal baru, dan mampu menyelesaikan permasalahan kerja. Namun, dalam praktiknya, kecerdasan intelektual saja belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan sarat interaksi sosial.

Kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) menjadi faktor penting yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat, serta memahami emosi orang lain. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengendalikan diri, mengelola stres kerja, menjaga hubungan interpersonal, dan bersikap positif dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan sosial (Social Quotient/SQ) juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik. Kecerdasan sosial mencerminkan kemampuan individu dalam memahami dinamika sosial, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Dalam konteks pelayanan publik, kecerdasan sosial sangat dibutuhkan karena pegawai berhadapan langsung dengan masyarakat yang memiliki latar belakang, karakter, dan kebutuhan yang beragam.

Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan merupakan pusat pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat kabupaten. Tingginya intensitas pelayanan administrasi dan interaksi sosial menuntut adanya pegawai yang tidak hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional dan sosial yang baik. Data penilaian prestasi kerja ASN di Kecamatan Martapura Kota menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori kinerja baik dan sangat baik. Namun

demikian, masih terdapat sejumlah pegawai dengan kinerja kategori cukup, yang mengindikasikan perlunya upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan hanya melalui peningkatan kemampuan teknis dan intelektual, tetapi juga perlu diarahkan pada pengembangan aspek emosional dan sosial pegawai. Penguatan kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan kerja, membangun kerja sama tim, serta memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan?

Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan?

Variabel manakah di antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan?

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain, sehingga mampu berperilaku secara adaptif dalam berbagai situasi, khususnya di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional tidak berkaitan dengan kemampuan kognitif atau intelektual, melainkan berfokus pada aspek pengendalian emosi, kesadaran diri, dan keterampilan interpersonal yang mendukung efektivitas kerja

dan hubungan sosial.

Goleman menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam kehidupan dan pekerjaan. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola tekanan, mengendalikan emosi negatif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Dalam organisasi sektor publik, kecerdasan emosional menjadi sangat penting karena pegawai dihadapkan pada tuntutan pelayanan masyarakat, dinamika birokrasi, serta interaksi sosial yang intensif.

Kecerdasan emosional mencakup kemampuan kesadaran diri, yaitu kemampuan mengenali dan memahami emosi pribadi serta dampaknya terhadap perilaku kerja. Selain itu, pengendalian diri merupakan aspek penting yang memungkinkan individu mengelola emosi secara tepat, terutama dalam situasi yang menimbulkan tekanan atau konflik. Pegawai dengan pengendalian diri yang baik cenderung mampu bersikap profesional, tidak mudah terpancing emosi, dan mampu mengambil keputusan secara bijaksana.

Aspek lain dari kecerdasan emosional adalah motivasi diri, yaitu dorongan internal untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Motivasi yang bersumber dari dalam diri mendorong pegawai untuk tetap berkomitmen terhadap pekerjaan meskipun menghadapi hambatan. Selanjutnya, empati menjadi komponen penting dalam kecerdasan emosional, yang tercermin dari kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain. Empati membantu pegawai membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan kerja sama tim, dan memberikan pelayanan publik yang lebih humanis.

Keterampilan sosial juga merupakan bagian integral dari kecerdasan emosional. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam berkomunikasi secara efektif, mengelola hubungan interpersonal, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Pegawai yang memiliki keterampilan sosial yang baik mampu menjalin kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja, atasan, maupun masyarakat, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian, pengalaman emosional, serta kesadaran individu terhadap pengelolaan emosi. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan keluarga, budaya organisasi, pola kepemimpinan, serta proses pembelajaran dan pelatihan. Kecerdasan emosional bukanlah

kemampuan yang bersifat tetap, melainkan dapat dikembangkan melalui pengalaman, refleksi diri, serta program pengembangan sumber daya manusia.

Indikator Kecerdasan Emosional. Kecerdasan emosional dapat diidentifikasi melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat. Menurut Goleman (2025), terdapat tujuh unsur utama yang berkaitan erat dengan kecerdasan emosional. Dalam konteks penelitian ini, ketujuh unsur tersebut diadaptasi dan disesuaikan dengan karakteristik pegawai di lingkungan kerja sektor publik.

Keyakinan Diri (Self-confidence), Keyakinan diri merupakan perasaan mampu mengendalikan perilaku dan emosi serta meyakini kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pegawai yang memiliki keyakinan diri yang baik cenderung optimis, tidak mudah ragu dalam bertindak, serta percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Rasa Ingin Tahu (Curiosity), Rasa ingin tahu mencerminkan sikap positif terhadap pembelajaran dan eksplorasi hal-hal baru. Pegawai dengan tingkat rasa ingin tahu yang tinggi cenderung terbuka terhadap informasi baru, bersedia meningkatkan kompetensi, dan menikmati proses pembelajaran sebagai bagian dari pengembangan diri dan kinerja.

Niat atau Motivasi Internal (Intrinsic Motivation), Niat merupakan dorongan dari dalam diri untuk mencapai keberhasilan dan bertindak secara konsisten dalam mewujudkan tujuan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi internal yang kuat menunjukkan ketekunan, tanggung jawab, serta komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas, meskipun menghadapi berbagai hambatan.

Kendali Diri (Self-control), Kendali diri adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi, mengendalikan impuls, serta menyesuaikan perilaku sesuai dengan norma dan situasi kerja. Pegawai dengan kendali diri yang baik mampu bersikap tenang dalam tekanan, menghindari tindakan emosional yang merugikan, serta menjaga profesionalisme dalam bekerja.

Keterkaitan atau Empati Sosial (Relatedness/Empathy), Keterkaitan mencerminkan kemampuan pegawai untuk membangun hubungan dengan orang lain berdasarkan perasaan saling memahami dan menghargai. Empati membantu pegawai memahami sudut pandang rekan kerja maupun masyarakat, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Kecakapan Berkomunikasi (Communication Skills), Kecakapan berkomunikasi merupakan kemampuan verbal dan nonverbal dalam menyampaikan gagasan, perasaan, serta informasi secara jelas dan efektif. Pegawai yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik mampu menjalin interaksi yang positif, membangun kepercayaan, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam lingkungan kerja.

Sikap Kooperatif (Cooperativeness), Sikap kooperatif adalah kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan kepentingan pribadi dengan kepentingan orang lain dan organisasi. Pegawai yang kooperatif mampu bekerja sama dalam tim, menghargai perbedaan pendapat, serta berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama.

Apabila indikator-indikator kecerdasan emosional tersebut dimiliki dan dikembangkan secara optimal, pegawai akan lebih mudah mengelola emosi, memotivasi diri, serta menjalin hubungan kerja yang efektif. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kecerdasan Intelektual (Intelligence Quotient/IQ)

Kecerdasan intelektual berasal dari kata cerdas yang berarti pintar, cerdik, serta memiliki kemampuan berpikir cepat dan tepat dalam menghadapi permasalahan. Secara konseptual, kecerdasan intelektual merupakan kesempurnaan perkembangan akal budi yang tercermin dalam kemampuan individu untuk memahami, menganalisis, dan memecahkan masalah yang menuntut proses berpikir logis dan rasional.

Istilah inteligensi berasal dari bahasa Latin *intelligentia* yang berarti kemampuan untuk menghubungkan, menyatukan, dan mengorganisasikan berbagai informasi (to organize, to relate, to bind together). Dalam konteks psikologi, inteligensi dipahami sebagai kapasitas mental yang memungkinkan seseorang untuk berpikir secara rasional, bertindak secara terarah, serta menyesuaikan diri secara efektif dengan lingkungannya.

Intelligence Quotient (IQ) merupakan ukuran kuantitatif dari kecerdasan intelektual yang berkaitan dengan kemampuan kognitif individu, seperti kemampuan berpikir, memahami konsep, memecahkan masalah, dan menarik kesimpulan. Secara umum, kecerdasan intelektual mencerminkan potensi seseorang dalam mempelajari sesuatu dengan menggunakan proses berpikir logis, analitis, dan sistematis, yang dapat diukur melalui tes inteligensi standar.

Uno (2020) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan individu untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Dengan demikian, kecerdasan intelektual menitikberatkan pada fungsi kognitif, khususnya kemampuan matematis-logis dan kemampuan verbal-bahasa, yang berperan penting dalam aktivitas belajar, pemahaman informasi, serta pengambilan keputusan.

Secara historis, pengukuran kecerdasan intelektual pertama kali dikembangkan oleh Alfred Binet, yang menekankan aspek kemampuan mental sebagai dasar dalam menilai tingkat inteligensi seseorang. Kecerdasan intelektual berkembang sejak usia dini dan dipengaruhi oleh faktor biologis serta lingkungan, mulai dari lingkungan keluarga hingga lingkungan sosial dan pendidikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual. Kecerdasan intelektual tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keturunan, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Purwanto (2020), faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan intelektual antara lain sebagai berikut:

Pembawaan, Pembawaan merupakan faktor genetik yang diturunkan sejak lahir. Faktor ini menentukan batas potensi dasar kemampuan intelektual seseorang. Meskipun demikian, potensi bawaan tersebut masih dapat dikembangkan melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman.

Kematangan, Kematangan berkaitan dengan perkembangan organ fisik dan psikis. Suatu fungsi intelektual akan berkembang secara optimal apabila organ-organ pendukungnya telah mencapai tingkat kematangan tertentu.

Pembentukan, Pembentukan merupakan pengaruh lingkungan terhadap perkembangan kecerdasan intelektual, baik yang dilakukan secara sengaja melalui pendidikan formal maupun tidak sengaja melalui interaksi sosial dan pengalaman hidup.

Minat dan Bakat Khusus, Minat berfungsi sebagai pendorong utama dalam aktivitas belajar dan berpikir. Minat yang kuat terhadap suatu bidang akan mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan intelektualnya secara lebih optimal.

Kebebasan, Kebebasan memberikan kesempatan kepada individu untuk memilih cara, metode, dan strategi dalam memecahkan masalah sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya, sehingga mendukung perkembangan kecerdasan intelektual.

Indikator Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan intelektual tidak hanya dapat diukur

melalui tes inteligensi, tetapi juga dapat diamati dari kemampuan kognitif yang ditunjukkan dalam aktivitas sehari-hari. Menurut Misbach (2023), individu dengan kecerdasan intelektual yang tinggi umumnya memiliki karakteristik sebagai berikut: 1) Memiliki kemampuan matematis dan logis yang baik. 2) Memiliki kemampuan membayangkan dan memahami ruang secara visual. 3)

Mampu melihat permasalahan secara runtut dan menyeluruh. 4) Mampu menemukan hubungan antara satu bentuk dengan bentuk lainnya. 5) Memiliki kemampuan verbal, yaitu mengenali, menyusun, dan merangkai kata-kata secara sistematis. 6) Memiliki daya ingat (memori) yang baik dalam menyimpan dan mengolah informasi

Indikator-indikator tersebut mencerminkan kemampuan kognitif individu dalam memahami informasi, memecahkan masalah, serta mengambil keputusan secara rasional, yang berkontribusi langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kecerdasan Sosial

Salah satu teori kecerdasan yang banyak digunakan dalam pengembangan potensi individu adalah teori multiple intelligences yang dikemukakan oleh Howard Gardner. Dalam teori tersebut, Gardner menegaskan bahwa kecerdasan manusia tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri atas beberapa jenis kecerdasan, salah satunya adalah kecerdasan sosial atau social intelligence.

Gardner (2022) mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan individu dalam memahami dan menjalin hubungan dengan orang lain secara efektif. Individu yang memiliki kecerdasan sosial tinggi mampu berkomunikasi dengan baik, menunjukkan empati, membangun hubungan yang harmonis, serta memahami suasana hati, motif, dan niat orang lain dalam interaksi sosial.

Kecerdasan sosial juga dikenal sebagai kecerdasan interpersonal, yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, berinteraksi secara efektif, dan membangun hubungan sosial yang positif. Alder (2021) menyatakan bahwa kecerdasan interpersonal mencakup kemampuan memahami karakter orang lain, keterampilan sosial, serta kemampuan menjalin dan memelihara hubungan sosial. Sejalan dengan itu, Albrecht (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan sosial merupakan kemampuan individu untuk bergaul secara efektif dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Buzan (2022) menambahkan bahwa individu dengan kecerdasan sosial yang baik

mampu berkomunikasi secara verbal maupun nonverbal, termasuk kemampuan membaca bahasa tubuh dan mendengarkan secara aktif. Kecerdasan sosial memungkinkan seseorang untuk merasa nyaman dalam berbagai situasi sosial, meskipun berada di lingkungan dengan latar belakang budaya, usia, dan status sosial yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, kecerdasan sosial dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu dalam berinteraksi, beradaptasi, dan membangun hubungan sosial yang harmonis dengan lingkungan sekitarnya. Individu yang memiliki kecerdasan sosial tinggi mampu memahami posisi dan perannya dalam masyarakat serta menjalin hubungan kerja yang efektif, sehingga mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Indikator Kecerdasan Sosial, Safaria (2025) mengemukakan beberapa indikator individu yang memiliki kecerdasan sosial tinggi, yaitu: 1) Mampu mengembangkan dan menciptakan relasi sosial baru secara efektif. 2) Mampu berempati dan memahami orang lain secara menyeluruh. 3) Mampu mempertahankan hubungan sosial secara harmonis. 4) Mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi sosial. 5) Mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan hubungan sosial. 6) Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, meliputi kemampuan mendengarkan, berbicara, dan menulis secara efektif

Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai, khususnya dalam kerja sama tim, komunikasi organisasi, dan pelayanan kepada masyarakat

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Schermerhorn et al. (1991) mendefinisikan kinerja sebagai jumlah dan kualitas tugas yang dapat diselesaikan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Dharma (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja berupa produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Seymour (dalam Swasto, 1996) mengemukakan bahwa kinerja adalah tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur, sedangkan Stoner (1996) memandang kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau organisasi.

Mitchell (1982) menjelaskan bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku kerja yang dinilai berdasarkan kriteria atau standar tertentu. Dengan demikian, kinerja dapat dikategorikan baik apabila hasil kerja sesuai atau melampaui standar yang telah ditetapkan organisasi, dan sebaliknya dikatakan kurang baik apabila tidak memenuhi standar tersebut.

Menurut Robbins (1998), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Sementara itu, Gibson (2023) menegaskan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menjadi indikator penting keberhasilan organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 9, yang menetapkan indikator kinerja ASN sebagai berikut:

Berorientasi Pelayanan, Komitmen untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, yang meliputi: 1) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; 2) bersikap ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; 3) melakukan perbaikan pelayanan secara berkelanjutan.

Akuntabel, Kemampuan mempertanggung jawabkan setiap tugas dan kewenangan yang diberikan, meliputi: 1) melaksanakan tugas dengan jujur, disiplin, dan berintegritas; 2) menggunakan sumber daya negara secara efektif dan efisien; 2) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

Kompeten, Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kapasitas diri dan melaksanakan tugas secara profesional, meliputi: 1) meningkatkan kompetensi untuk menghadapi perubahan; 2) membantu orang lain belajar dan berkembang; 3) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

Harmonis, Kemampuan menjalin hubungan kerja yang saling menghargai dan

mendukung, meliputi: 1) menghargai perbedaan latar belakang; 2) memiliki sikap saling membantu; 3) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Loyal, Dedikasi dan komitmen pegawai terhadap bangsa, negara, dan organisasi, meliputi: 1) memegang teguh nilai Pancasila dan konstitusi; 2) menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara; 3) menjaga kerahasiaan jabatan dan negara.

Adaptif, Kemampuan pegawai dalam menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan, meliputi: 1) cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja; 2) berinovasi dan mengembangkan kreativitas; 3) bertindak proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Kolaboratif, Kemampuan membangun kerja sama yang sinergis, meliputi: 1) membuka ruang kontribusi dari berbagai pihak; 2) bersikap terbuka dalam kerja sama; 3) mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan tujuan memperoleh data empiris yang terukur serta menguji hubungan antarvariabel melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik sehingga menghasilkan temuan yang objektif.

Pendekatan korelasional digunakan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan ini bertujuan mengetahui tingkat keeratan hubungan serta kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi variabel penelitian secara sistematis dan faktual. Pendekatan ini memenuhi kaidah ilmiah karena bersifat objektif, rasional, dan terukur, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2021).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, dengan jumlah sebanyak 76 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Apabila jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 pegawai, yang sekaligus mewakili keseluruhan populasi.

Definisi Operasional Variabel

Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan emosional dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara positif dalam lingkungan kerja. Mengacu pada Goleman (2025: 274), kecerdasan emosional tercermin melalui keyakinan diri dalam menjalankan tugas, rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru, serta niat yang kuat dalam mencapai tujuan kerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga ditunjukkan melalui kemampuan mengendalikan diri, membangun keterkaitan dengan orang lain, kecakapan berkomunikasi, serta sikap kooperatif dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Variabel kecerdasan emosional ini diukur melalui indikator X1.1 sampai dengan X1.7.

Kecerdasan Intelektual (X2), Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif individu dalam berpikir logis, menganalisis, dan memecahkan masalah secara rasional. Menurut Misbach (2023), individu dengan kecerdasan intelektual yang baik ditandai dengan kemampuan matematis, kemampuan membayangkan ruang, serta kemampuan melihat permasalahan secara menyeluruh. Selain itu, kecerdasan intelektual juga tercermin dari kemampuan menemukan hubungan antar bentuk atau konsep, kemampuan mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata, serta memiliki daya ingat yang baik. Dalam penelitian ini, kecerdasan intelektual diukur melalui indikator X2.1 hingga X2.6.

Kecerdasan Sosial (X3), Kecerdasan sosial dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menjalin, mempertahankan, dan mengelola hubungan sosial secara efektif. Safaria (2025: 98) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan sosial tinggi mampu mengembangkan dan menciptakan relasi sosial baru secara efektif, memiliki empati yang tinggi terhadap orang lain, serta mampu mempertahankan hubungan sosial yang telah terjalin. Selain itu, kecerdasan sosial juga ditunjukkan melalui kemampuan menyesuaikan

diri dengan lingkungan sosial, menyelesaikan permasalahan dalam hubungan sosial, serta memiliki keterampilan komunikasi yang meliputi kemampuan mendengarkan, berbicara, dan menulis secara efektif. Variabel kecerdasan sosial diukur melalui indikator X3.1 sampai dengan X3.6.

Kinerja Pegawai (Y), Kinerja pegawai dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Pasal 9, kinerja pegawai tercermin melalui orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, sikap harmonis, loyalitas, kemampuan adaptif, serta kemampuan kolaboratif. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui Y1 sampai dengan Y7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R	r syarat	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	P.1	0,901	0,3	Valid
	P.2	0,903	0,3	Valid
	P.3	0,790	0,3	Valid
	P.4	0,940	0,3	Valid
	P.5	0,878	0,3	Valid
	P.6	0,839	0,3	Valid
	P.7	0,795	0,3	Valid
Kecerdasan Intelektual (X2)	P.1	0,935	0,3	Valid
	P.2	0,919	0,3	Valid
	P.3	0,884	0,3	Valid
	P.4	0,885	0,3	Valid
	P.5	0,918	0,3	Valid
	P.6	0,916	0,3	Valid
Kecerdasan Sosial (X3)	P.1	0,858	0,3	Valid
	P.2	0,860	0,3	Valid
	P.3	0,901	0,3	Valid
	P.4	0,867	0,3	Valid
	P.5	0,890	0,3	Valid
	P.6	0,898	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P.1	0,877	0,3	Valid
	P.2	0,883	0,3	Valid
	P.3	0,896	0,3	Valid
	P.4	0,924	0,3	Valid
	P.5	0,939	0,3	Valid
	P.6	0,865	0,3	Valid
	P.7	0,870	0,3	Valid

Dari tabel 1, pada uji validitas semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena semua item pernyataan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi > dari r syarat 0,3.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,936	Reliabel
Kecerdasan Intelektual, (X2)	0,968	Reliabel
Kecerdasan Sosial (X3)	0,962	Reliabel
Kinerja (Y)	0,979	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha dan Cronbach's Alpha if Item Deleted pada masing-masing variabel yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,60.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach, yang bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas atau $\alpha \geq 0,60$ (Arikunto, 2020: 61). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	Beta	sig
Konstanta	3,575				
Kecerdasan Emosional (X1)	0,590	2,070	2,045	0,221	0,000
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,302	2,751	2,045	0,580	0,000
Kecerdasan Sosial (X3)	1,120	4,600	2,045	0,198	0,000
Konstanta = 3,575		F hitung = 60,674			
Multiple R = 0,970		F tabel = 2,92			
R square (R ²) = 0,941		Sig = 0,000			

Berdasarkan table 3, Interpretasi terhadap konstanta sebesar 3,575 dalam penelitian ini perlu dipahami secara hati-hati. Mengingat pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1 sampai 5, maka konstanta tidak dapat diartikan sebagai kondisi ketika variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), dan Kecerdasan Sosial (X3) bernilai nol, karena nilai nol tidak mungkin terjadi pada skala Likert.

Nilai konstanta 3,575 menunjukkan bahwa ketika variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Sosial berada pada kondisi minimum pengukuran, maka tingkat Kinerja Pegawai tetap berada pada kategori baik. Dengan demikian, konstanta mencerminkan tingkat dasar kinerja pegawai

yang telah terbentuk secara inheren dalam organisasi.

Koefisien Determinasi (R Square), Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai R Square sebesar 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa 94,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), dan Kecerdasan Sosial (X3). Sementara itu, 5,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun faktor lingkungan kerja. Nilai R Square yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas (explanatory power) yang sangat kuat.

Nilai R Square sebesar 0,941 juga mencerminkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Martapura Kota, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan.

Persamaan Regresi Linear Berganda, Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3,575 + 0,590X_1 + 0,302X_2 + 1,120X_3 + e$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Konstanta (3,575)

Nilai konstanta sebesar 3,575 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Sosial secara langsung, Kinerja Pegawai tetap berada pada tingkat yang relatif baik.

Kecerdasan Emosional (X1)

Koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0,590 bernilai positif, yang berarti terdapat pengaruh searah antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,590 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Kecerdasan Intelektual (X2)

Koefisien regresi Kecerdasan Intelektual sebesar 0,302 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan Kecerdasan Intelektual akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,302 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Kecerdasan Sosial (X3)

Koefisien regresi Kecerdasan Sosial sebesar 1,120 merupakan yang paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Sosial

memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan satu satuan Kecerdasan Sosial akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,120 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 3, diperoleh nilai Fhitung sebesar 60,674 dengan nilai Ftabel sebesar 2,92 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel ($60,674 > 2,92$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Martapura Kota, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil uji simultan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu jenis kecerdasan saja, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial yang dimiliki oleh pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,070 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,045, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,751 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,045, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Kecerdasan Sosial (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Berdasarkan hasil uji t, variabel kecerdasan sosial (X_3) terbukti

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,600 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,045, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Dominan

Variabel yang Berpengaruh Dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien Beta (Standardized Coefficients) masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Nilai Beta variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,221. Nilai Beta variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) sebesar 0,580. Nilai Beta variabel Kecerdasan Sosial (X_3) sebesar 0,158. Nilai koefisien Beta menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen setelah seluruh variabel distandarisasi. Semakin besar nilai Beta, maka semakin besar pula pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) memiliki nilai Beta paling besar dibandingkan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Kecerdasan Intelektual merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan” dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Sosial secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu jenis kecerdasan saja, melainkan merupakan hasil sinergi dari berbagai kemampuan personal yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa keberhasilan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau

intelektual semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi serta membangun hubungan sosial yang harmonis. Dalam konteks pekerjaan di lingkungan kecamatan, pegawai dituntut tidak hanya mampu memahami dan menyelesaikan tugas secara rasional dan sistematis, tetapi juga mampu berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja maupun masyarakat.

Kecerdasan emosional berperan dalam membantu pegawai mengelola emosi diri, menjaga motivasi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, kecerdasan intelektual berkontribusi dalam kemampuan berpikir logis, analitis, dan pemecahan masalah yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan publik. Di sisi lain, kecerdasan sosial mendukung kemampuan pegawai dalam menjalin kerja sama, memahami orang lain, serta mengelola hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Goleman (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengendalikan diri, memotivasi diri, serta bertahan dalam menghadapi tekanan. Selain itu, temuan ini juga relevan dengan penelitian Gondal dan Husain (2013) yang menyatakan bahwa kinerja individu tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan intelektual, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai jenis kecerdasan.

Dengan demikian, kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan tidak dapat dipisahkan dari keterpaduan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, mayoritas pegawai menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang mencerminkan kemampuan merencanakan pekerjaan dengan baik, memberikan umpan balik secara positif, bekerja secara inovatif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam membentuk sikap kerja

yang produktif dan profesional.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pengembangan kecerdasan emosional pegawai melalui pelatihan manajemen emosi, empati, dan keterampilan komunikasi. Selain itu, dukungan organisasi dalam bentuk pembinaan dan mentoring juga diperlukan untuk membantu pegawai mengelola stres kerja dan meningkatkan kualitas interaksi antarpegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Alicia Sumenge (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta mendukung pandangan Berman (2021) yang menekankan pentingnya kecerdasan non-kognitif dalam membentuk kinerja individu.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kecerdasan intelektual mencakup kemampuan berpikir logis, analitis, serta pemecahan masalah yang secara langsung berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai. Dalam konteks pekerjaan di lingkungan kecamatan, kemampuan ini memungkinkan pegawai untuk memahami prosedur kerja, menyusun perencanaan yang efektif, menyelesaikan permasalahan secara rasional, serta meningkatkan produktivitas kerja.

Pegawai dengan tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola waktu dan prioritas kerja, menggunakan informasi secara akurat dalam pengambilan keputusan, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan intelektual akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun demikian, kinerja pegawai tetap dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara holistik agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Temuan ini menegaskan pentingnya kemampuan pegawai dalam memahami orang lain, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta mengelola interaksi sosial di lingkungan kerja.

Kecerdasan sosial memungkinkan pegawai untuk berempati, membangun kepercayaan, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja. Pegawai dengan kecerdasan sosial yang baik cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengelola konflik secara konstruktif, dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kemampuan sosial merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu, khususnya dalam organisasi yang menuntut kerja sama dan interaksi intensif antarpegawai.

Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial.

Dominannya pengaruh kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa kemampuan berpikir rasional, analitis, dan sistematis menjadi faktor utama dalam mendukung kinerja pegawai, terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik. Pegawai dengan kecerdasan intelektual yang kuat mampu mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan bermakna.

Meskipun kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial juga memiliki peran penting, kecerdasan intelektual menjadi fondasi utama dalam mendukung pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas secara profesional.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kecerdasan emosional, kecerdasan

intelektual, dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari keterpaduan antara kemampuan mengelola emosi, kemampuan berpikir rasional, serta kemampuan menjalin hubungan sosial di lingkungan kerja.

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosi, memotivasi diri, serta beradaptasi dengan tekanan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpikir logis, analitis, dan sistematis sangat dibutuhkan dalam menunjang efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, khususnya dalam bidang pelayanan publik dan administrasi pemerintahan.

Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam berinteraksi, bekerja sama, serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis terbukti mendukung terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Kecerdasan intelektual merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial, sehingga kecerdasan intelektual menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Daftar Pustaka

- Annastasi, Anne, and Susana Urbina. (2020). *Tes Psikologi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Anwar. (2019). *Pengantar Psikologi Intelektual*. Yogyakarta: Pustaka Beljar.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah. (2020). *Intelligent Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient Dalam Membentuk Perilaku Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

- Armstrong, Michael, and Angela Baron. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ashmos, D, and D Duchon. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of Management Inquiry* Vol. 8 (n.d.): 134-145.
- Berman, M. (2015). *Developing Spiritual Intelligence Through ELT*. <http://www.eltnesletter.com> (accessed Januari 2018).
- Bernardin, H. John. (2019). *The Function of The Executive*. Cambridge: Harvard University,
- Bernardin, John H., and Joyce A. Russel. (2019). *Human Resource Management*". International Editions. New Jersey: Prentice Hall.
- Buletin, Tim Redaksi. "Buletin Darunnajah". Jakarta: Darunnajah Press, 201.
- Dwijayanti, Pangestu. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi, Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional.
- Echdar, S. (2017). *Metode penelitian manajemen dan bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Eysenck, H.J., and L Kamin. (2017). *Intelligence: The Battle For The Mind*. London and Sidney: Pan Book.
- Fitz-enz, J. (2020). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. American Management Association.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2020). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramdeia Pustaka Utama.
- Harsono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Joseph, G. (1978). *Interpreting Psychological Test Data*. *VNR Vol. 1*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya Offset.
- McCormic, D. W. (1994). *Spirituality and Management*. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 9: 5-8.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moustafa, K. S., and T. R. Miller. (2018). "Too Intelligent For The Job? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores in Selection." *Sam Advance Management Journal* Vol. 68.
- Nahapiet, Janine, & Sumantra Ghoshal. (2018). *Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage*. *The Academy of Management Review* 23. 242 - 266.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Media Group.
- Pangestu, Dwijayanti. (2009). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jakarta.
- Patton, P. (2018). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Jakarta: Pustaka Delapatra.
- Purwanto, Ngalim. (2017). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rachmawati, D., and F. Wulani. (2019). *Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur*. Penelitian APTIK.
- Robbins, Stephen P. (2021). *Perilaku Organisasi*. Vol. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2020). *Menguasai statistik dengan SPSS 26*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sawarjuno, T, & A. P. Kadir. (2019). *Intellectual Capital: Perlakuan,*

- Pengukuran dan Pelaporan. *Jurnal Akutansi dan Keuangan Vol. 5*, No. 1.
- Schemerhon. (2005). *Management*. 8th Edition. John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2019). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiono, B. A., & Hidayat, S. (2022). Influence of service quality with the dimensions of reliability, responsiveness, assurance, empathy and tangibles on customer satisfaction. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 6(09), 330–341. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6924>
- Setiono, B. A., & Putra, A. R. (2024). Implementation of procedures for handling containers exceeding the stacking time limit (long stay) against dwelling time at PT Terminal Petikemas Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 15(2), 289–299.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sianipar. (2020). *Teknik-Teknik Analisis Manajemen*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Siregar, Syofian. (2020). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stewart, Thomas A. (2017). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organization*. New York: Doubleday.
- Sudaryono. (2020). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Peneltian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Statistika: Untuk analisis data penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, A, and Tri Saksono. (2019). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: LAN.
- Wiramiharja, S. A. (2001). *Pengantar Psikologi Klinis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wright, P.M., B.B. Dunford, and S.A. Snell. (2021). Human Resources And The Resource-based View of The Firm. *Journal of Management*.
- Zohar, Danah, and Ian Marshall. (2020). *SQ (Spiritual Intelligence): The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury.