



## **Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai: Studi empiris pada Kesdam XVI Pattimura Ambon**

### ***The influence of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance: Empirical study at Kesdam XVI Pattimura Ambon***

**Dewi Lestari Panasa**

Politeknik Negeri Ambon, Ambon, Indonesia

#### **Abstrak**

Kesdam XVI Pattimura Ambon sebagai institusi pelayanan kesehatan militer memerlukan kinerja pegawai yang tinggi, cepat, dan akurat. Pemahaman terhadap faktor psikologis seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual penting untuk mengetahui aspek mana yang lebih berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkup Kesdam XVI Pattimura sebanyak 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, dan seluruh 40 kuesioner yang terkumpul dapat digunakan untuk analisis. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 22. Hasil uji-t menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual, memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai probabilitas 0.000 (lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05). Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima.

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

#### **Abstract**

Kesdam XVI Pattimura Ambon, as a military health service institution, requires high, fast, and accurate employee performance. Understanding psychological factors such as emotional intelligence and intellectual intelligence is essential to identify which aspects more significantly influence the quality of employee performance. This study aims to empirically examine the influence of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance. The research population consists of 40 Civil Servants (PNS) within Kesdam XVI Pattimura, with purposive sampling technique applied. Primary data were collected through questionnaires, and all 40 returned questionnaires were usable for analysis. Data analysis was conducted using SPSS version 22. The t-test results indicate that both emotional intelligence and intellectual intelligence variables have a positive and significant relationship with employee performance, with a probability value of 0.000 (less than the significance level of 0.05). Therefore, the proposed hypotheses in this study are accepted.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Employee Performance.

#### **Histori Artikel:**

Diterima 13 November 2025, Direvisi 4 Desember 2025, Disetujui 8 Desember 2025, Dipublikasi 18 Desember 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

dewilestario30376@gmail.com

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.944>

## PENDAHULUAN

Kesdam XVI/ Pattimura (kesehatan daerah Militer XVI Pattimura) merupakan salah satu organisasi publik, dengan tugas utama menyelenggarakan segala upaya yang berkenaan dengan pembinaan kesehatan prajurit TNI AD, PNS TNI AD beserta keluarga dan satuan TNI AD dalam rangka mendukung tugas TNI AD. Selain itu Kesdam XVI Pattimura juga bertugas dalam menyalurkan obat-obatan dan alat-alat kesehatan kepada kepada Rumah Sakit Tk 1 dr. J. A.Latumeten Ambon, Rumah sakit Tk IV ternate serta Danke syah Ternate. Kesdam XVI/ Pattimura juga melakukan kegiatan kemanusiaan yang berhubungan dengan kesehatan masyarakat dengan turut berperan serta terhadap kegiatan operasi bhakti seperti Pengobatan massal, operasi bibir sumbing, operasi katarak dan khitanan massal. Selain itu penyaluran obat-obatan dan alat kesehatan ke beberapa rumah sakit yang bernaung dibawah AD salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh Kesdam XVI/ Pattimura.

Kesdam XVI Pattimura Ambon merupakan institusi pelayanan kesehatan militer yang membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi, cepat dan akurat. Dengan memahami faktor-faktor psikologis seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual, maka organisasi dapat mengetahui aspek mana yang lebih berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. Kesdam XVI Pattimura Ambon sebagai organisasi publik yang melakukan pelayanan kesehatan maka tuntutan terhadap peningkatan kinerja merupakan isu penting yang menjadi sorotan saat ini. Keterlambatan penyaluran obat-obatan dan alat kesehatan kepada rekanan, keterlambatan dalam pembuatan kontrak serta keterlambatan dalam pembuatan faktur menjadi kendala yang sering dihadapi. Berdasarkan masalah di atas maka sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Sumber daya manusia yang diprosikan dengan kecerdasan emosional dan intelektual, berdasarkan hasil penelitian, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan hasil yang baik (Agustin, 2014; Goleman, 2014; Asih, 2014). Asih (2014), misalnya, menyatakan bahwa tidak hanya kecerdasan emosional, tetapi juga kecerdasan intelektual yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja. Kesuksesan kinerja dapat diraih seseorang, oleh Goleman (2014) dalam penelitiannya, berkat kontribusi 80% dari kecerdasan emosional, dan sisanya 20% oleh kecerdasan intelektual.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Ayu dan Yani Ari Soety (2016), perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian tidak menggunakan variabel profesionalisme, alasan tidak menggunakan variabel profesionalisme karena menurut penulis kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual merupakan hal yang sangat menonjol dalam peningkatan kinerja pada lingkungan Kesdam XVI Pattimura Ambon.

## METODE

### Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat penjelasan karena merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang meliputi: Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dan Kecerdasan Emosional dan Intelektual, masing-masing sebagai variabel independen.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kecerdasan Emosional (X1)	Goleman (2000,) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negative	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki penalaran yang baik mengapa dirinya memiliki perasaan tertentu setiap saat</li> <li>2. Memiliki pemahaman yang baik atas emosi diri sendiri</li> <li>3. Benar-benar memahami tingkat emosi diri sendiri</li> <li>4. Selalu tahu emosi rekan kerja dari perilakunya</li> <li>5. Selalu tahu apakah seseorang merasa merasa senang atau tidak</li> <li>6. Mampu menenangkan diri sendiri dengan cepat ketika sangat marah</li> <li>7. Memiliki control yang baik atas emosi diri</li> <li>8. Memiliki pemahaman yang baik atas emosi orang-orang disekitar.</li> </ol>	Likert
Kecerdasan Intelektual (X2)	Inteligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (dalam Anastasi dan Urbina, 1997,).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikirann yang jernih</li> <li>2. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan</li> <li>3. Intelegensi praktis yaitu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia keliling,dan menunjukkan minat terhadap dunia luar.</li> </ol>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan</li> <li>2. Hasil kerja memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan</li> <li>3. Tingkat pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai degan target unit kerja</li> <li>4. Berusaha menyelesaikan tugas dan memahami tanggungjawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan</li> <li>5. Selalu menyesuaikan diri dengan pegawai lain demi mewujudkan kepentingan bersama</li> <li>6. Sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuua yang diinginkan.</li> </ol>	Likert

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada KESDAM XVI/PATTIMURA AMBON berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling, dimana pemilihan sampel berdasarkan kriteria Pegawai Kesdam XVI Pattimura yang berstatus PNS di lingkup Kesdam XVI pattimura Ambon. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer (utama). Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey yang dilakukan dengan mengumpulkan seluruh data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan mencatat data-data, literatur, atau tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pertanyaan secara tertulis yaitu dalam bentuk kuesioner. Kuesioner disampaikan langsung oleh peneliti kepada para responden.

Data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik dengan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 20.0 dan Microsoft Office Excel 2016 yang meliputi statistik deskriptif, pengujian kualitas data penelitian yang terdiri dari pengujian validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas residual, pengujian multikolinieritas, pengujian autokorelasi, dan pengujian heteroskedastisitas. Setelah melakukan pengujian asumsi klasik, dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari pengujian koefisien determinasi dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada KESDAM XVI Pattimura yang berstatus PNS. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 40 kuesioner kepada responden yang dipilih sebagai sampel, kuesioner akan dikumpulkan kembali setelah responden memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 29 Maret 2024 sampai dengan 10 April 2024. Berikut ini ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dinyatakan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Rincian Pengiriman Dan Pengembalian

Total Sebaran Kuisioner	40
Kuisioner yang kembali dan diolah	40
Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> ) $40/40 * 100\%$	100%

Sumber: Data primer diolah

Dari 40 kuesioner yang disebarkan, 40 kuesioner juga dikembalikan oleh responden, sehingga total kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 kuesioner. Data kuesioner terdiri atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja yang merupakan profil dari responden yang ada pada penelitian ini. Adapun deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
• Laki-laki	7	38.26
• Perempuan	33	61.73
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Profil Responden	Jumlah	Persentase (%)
Usia :		
• 20-30 th	8	20
• 31-40 th	22	55
• > 40 th	10	25
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir :		
• SMA Sederajat	5	12
• DIII	22	55
• S1	13	33
Total	40	100
Masa Kerja :		
• 1-10 th	9	22
• 11-20 th	28	70
• > 20 th	3	8
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan data responden diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden yang berjenis kelamin perempuan, responden lebih banyak berusia 30-40 tahun sebesar 55%, sedangkan responden dengan kisaran umur 20-30 tahun sekitar 8% saja, dan responden dengan usia diatas 40 tahun sebesar 25%, responden rata-rata memiliki pendidikan terakhir pada jenjang D3 sebesar 55%, jenjang S1 sebesar 33% dan jenjang SMA hanya sebesar 12%, dengan masa kerja paling banyak berada pada kisaran 11-20 Tahun sebesar 70%, masa kerja 1-10 tahun sebesar 22% dan masa kerja lebih dari 20 Tahun sebesar 8%.

## Uji Data

### Pengujian Validitas Data

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner dalam mengukur suatu konstruk (Ghozali, 2006). Uji validitas dilakukan dengan uji homogenitas data dengan uji korelasional antar skor masing-masing butir dengan skor total. Korelasi positif dan signifikan berarti data yang dikumpulkan dengan instrumen tersebut valid sebagaimana telah didemonstrasikan oleh Govindarajan dan Fisher (1990). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini :

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Ket
1	Kecerdasan emosional	0,53-0,76	0,000	Valid
2	Kecerdasan intelektual	0,56-0,80	0,000	Valid
3	Kinerja pegawai	0,48-0,81	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Pengujian validitas dengan uji homogenitas data dan uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (*Pearson Correlation*) menunjukkan korelasi yang positif diatas 0,30 dan tingkat signifikan pada level 0,000. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kinerja pegawai adalah valid.

### Pengujian Reliabilitas Data

Hasil pengujian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,70 (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini :

**Tabel 4.** Hasil Uji Reabilitas Data

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kecerdasan emosional	0,83	Reliabel
2	Kecerdasan intelektual	0,85	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,85	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Pada uji reliabilitas, konsistensi Intern koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari nilai batas minimal 0,70. Dalam hal ini, koefisien *Cronbach's Alpha* variabel kecerdasan emosional sebesar 0,83, variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,85 selanjutnya variabel kinerja pegawai sebesar 0.85. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel-variabel penelitian berada di atas batas minimal 0,70 sehingga indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal.

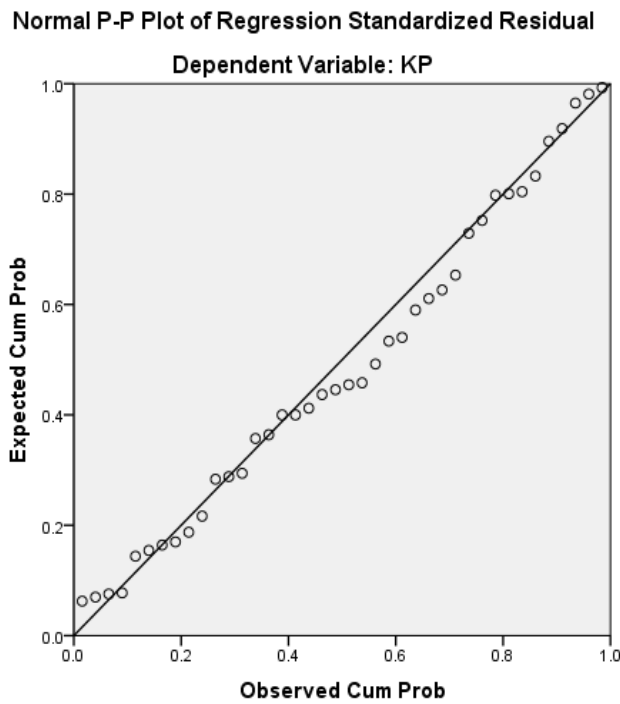
### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik tidaknya model yang regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Dalam pengujian yang menggunakan analisis regresi, diperlukan adanya suatu pengujian dengan mempertimbangkan kemungkinan adanya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Kalaupun terdapat adanya penyimpangan tersebut, selanjutnya akan dilakukan perbaikan terhadap data penelitian maupun model regresi yang berupa transformasi atau pengurangan data penelitian.

### Hasil Pengujian Normalitas

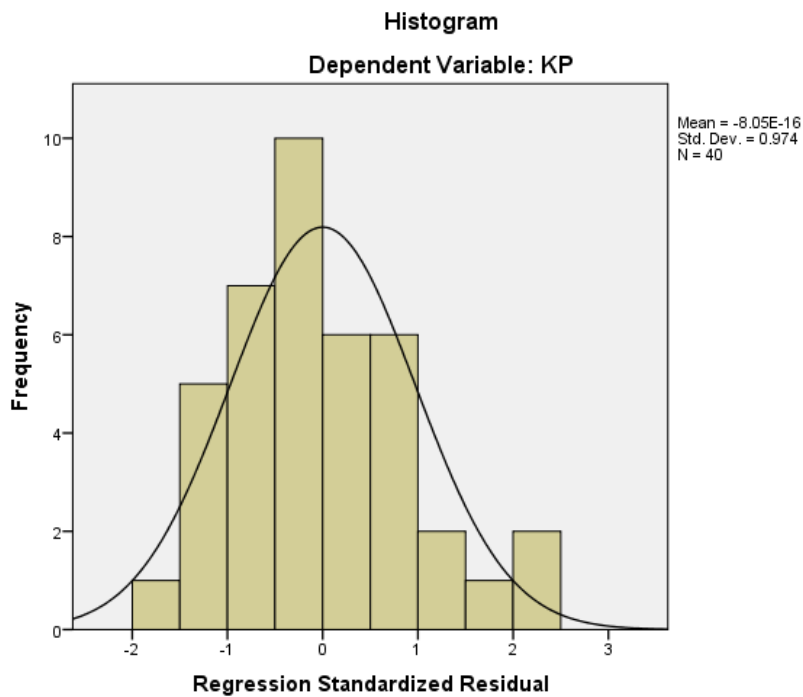
Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Langkah awal yang dilakukan untuk menguji statistik adalah melakukan penyaringan terhadap data yang diolah untuk memperoleh normalitas data. Jika terdapat normalitas, maka residual terdistribusi secara normal. Disamping itu, dengan pengamatan nilai residual dapat diketahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik p-plot yang terlihat pada gambar 1 berikut:



**Gambar 1.** Uji Normalitas Grafik-P Plot  
Sumber: Data primer yang diolah

Pada grafik p-plot di atas, terlihat titik-titik menyebar menghimpit disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kinerja pegawai terdistribusi secara normal. Selain uji normalitas dengan grafik p-plot, uji normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



**Gambar 2.** Uji Normalitas Grafik Histogram  
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar tampilan uji normalitas pada gambar 5.2 menunjukkan pola yang distribusi normal, hal ini dapat dilihat dari data yang menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan tidak menceng kekanan atau kekiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Pengujian Multikolonieritas

Menurut Gozali (2006) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada tidaknya korelasi antar variabel-variabel tersebut, dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,01 dan VIF < 10 maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5. berikut

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 kecerdasan emosional	.461	2.170
Kecerdasan intelektual	.461	2.170

Sumber: Data primer yang diolah

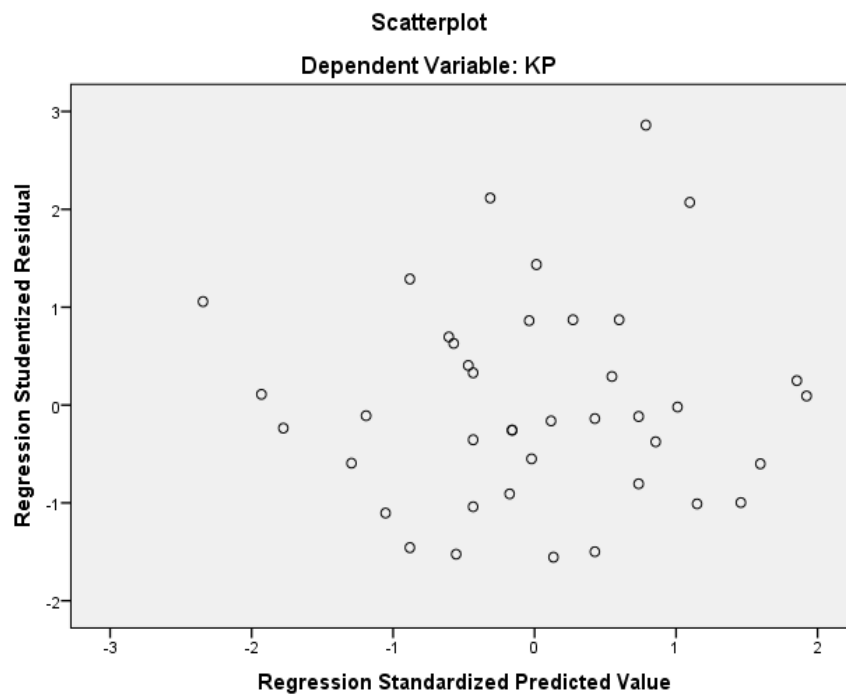
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel independen kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Disamping itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hal yang sama, dimana tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang ada tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Karena syarat model dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

### Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Teknik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik sebaran nilai residual, dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka, telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan Grafik *Scatterplot*. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 3, berikut ini:



**Gambar 3.** Grafik Skatterplot  
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada grafik *scatterplot* diatas, tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedisitas.

### Hasil Pengujian Model

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual secara statistik dapat diukur dengan nilai statistik F, nilai statistik-t dan koefisien determinasi. Perhitungan statistik dikatakan signifikan secara statistik, apabila uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah  $H_0$  diterima (Ghozali, 2005).

### Hasil Pengujian Signifikansi Parameter Individual (Uji-t Statistik)

Uji-t statistik pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji-t juga merupakan hasil pengujian hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran apakah hipotesis yang diusulkan tersebut diterima ataukah ditolak. Berdasarkan usulan hipotesis penelitian yang diangkat dalam penelitian ini, hasilnya dapat dilihat dalam tabel 6. berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji –T Statistik Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.003	2.150		-.466	.644
KE	.430	.094	.468	4.582	.000
KI	.483	.098	.505	4.939	.000

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil uji-t statistik pada tabel di atas, untuk pengujian hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji-t statistik pada tabel di atas, untuk pengujian hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional berhubungan positif dengan nilai probabilitas 0.000 dan jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima

2. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji-t statistik pada tabel di atas, untuk pengujian hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan intelektual berhubungan positif dengan nilai probabilitas 0.000 dan jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima

Dari hasil analisis yang dilakukan pada pengujian signifikansi parameter individual (Uji-t statistik) untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan beberapa uraian hipotesis yang diajukan sebelumnya, maka hasil rangkumannya dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

**Tabel 7.** Ringkasan Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Uji T- Statistik

Hipotesis	HIPOTESIS	Hasil	Keterangan
H1	Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Terbukti	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependennya. Nilai ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 6. berikut :

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.812	1.492

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,81 atau sekitar 81 %. Hal ini memberi arti bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabelitas variabel independen sebesar 81 %, sedangkan sisanya 19 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

## Pembahasan

### Pengaruh kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji-t statistik pada tabel di atas, untuk pengujian hipotesis pertama yang diusulkan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional berhubungan positif dengan nilai probabilitas 0.000 dan jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, atau dengan kata lain semakin kita dapat mengelola kecerdasan emosional dengan baik saat melaksanakan sebuah pekerjaan maka hasilnya yang dikerjakan juga semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianingsih (2015), dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa orang yang mampu mengelola emosional dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pekerjaan yang dihasilkan juga semakin baik. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dihasilkan oleh Ridhawati (2016), dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji-t statistik terhadap hipotesis pengujian hipotesis ke dua yang diusulkan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan intelektual berhubungan positif dengan nilai probabilitas 0.000 dan jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Iswandi (2017), hasil penelitiannya membuktikan bahwa kecerdasan intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor KAP, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sibasopait (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

## SIMPULAN

### Simpulan

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang dapat mengelola emosinya dengan baik, akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga hasil yang dikerjakan juga semakin baik.
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi seseorang memiliki kemampuan intelektual, maka orang tersebut akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### Keterbatasan

1. Keterbatasan ruang lingkup penelitian  
Penelitian ini hanya dilakukan pada lingkungan Kesdam XVI Pattimura Ambon, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi untuk instansi militer lain atau lembaga pemerintahan diluar wilayah ambon yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem kepemimpinan berbeda
2. Keterbatasan Variabel yang diteliti  
Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual, padahal kinerja pegawai dapat pula dipengaruhi oleh faktor lain

seperti motivasi kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Implikasi Penelitian

1. Pimpinan dapat mengintegrasikan pelatihan kecerdasan emosional dalam pembinaan personel, seperti pelatihan komunikasi interpersonal, pengendalian emosi, dan manajemen konflik guna memperkuat keseimbangan emosional pegawai dalam menghadapi tekanan kerja.
2. Dengan memperhatikan keseimbangan antara pengembangan kecerdasan intelektual dan emosional, organisasi dapat menciptakan pegawai yang kompeten secara teknis sekaligus stabil secara emosional yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara menyeluruh.
3. Penelitian ini membuka peluang bagi penelitian berikutnya untuk menguji interaksi antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai, baik dalam konteks militer maupun instansi sipil, dengan pendekatan multidimensi dan model struktural yang lebih komprehensif.

### Saran

Untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan memperluas lokasi dan populasi penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ary Ginanjar. 2014. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ : Emotional Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta: Arga Wijaya Persada
- Anastasi, Anne dan Susana Urbina, *Psychological Testing Edisi ke 7*, Upper saddle Rivat N,J: prentice hall, 1997
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Anggraini susi dan Faisal. 2010. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375* Edisi ke IV, Nopember 2010.
- Asih. 2014. Kecerdasan Emosional-Spiritualitas (ESQ) dan kualitas Sumber Daya Manusia: sebuah Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 5, No1. Januari. Pp87-97
- Choiriah, Anis. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Study Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal Akuntansi*, Vol 1, No 1, 2013, pp 3-22
- Djasuli, Mohamad dan Hidayah, Nur. "Pengaruh Kecerdasaan Intelektual, Emosional dan Spritual terhadap Kinerja Dengan Variabel Moderasi Kompetensi di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus di SKPD Kabupaten Lamongan)". Universitas Trunojoyo Madura, 2015. E
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D (2000), *Working With Emotional Intelligence*, New York, banten Books
- Goleman, D. (2014). *Emotional Intelligence: Why It can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books

- Govindarajan,V,& Fisher,J. (1990),Startegy control system,and Resource sharing: Efect on Business- Unit Performance,” Academy of Management Journal,Vol 33, No 2,1990,
- Istiqomah Ayu dan Yani Ari Soety. 2016. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening. *Jurnal Media Study Ekonomi*. Volume 19 No2, Juni-Desember 2016
- Iswandi Fauziyyah. 2017 Penegaruh Kecerdasan Intelektual, Emosioal, dan Spiritual terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja di Wilayah DKI Jakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri SyariaH Hidyatullah Jakarta.
- Jumardi. 2018. Pengaruh keerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Skripsi universitas Alauddin Makasar.
- Kristianingsih Tri Puji.2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan ambiguitas peran sebagai variabel intervening. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Bandung, PT.Remaja Rasdakarya.
- Marpaung, dan Citra Rumondang. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pursa II Cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, Vol.5, No.3, November 2013: 179-189
- Putri Yeni Sugena. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap KInerja Karyawan PT PLN Persero Area Klaten. 2016. *Jurnal Stusi Manajemen dan organisasi*.I Juni 88-97
- Rihawati Atifah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Sang Hyang Seri ( Persero) Cabang Sidrap. Skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Alludin Makasar
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U, & Bougie, R.2014. *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach*. 6th ed. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd,2014
- Sibaporait Aderhasda Boru. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja tenaga kependidikan di kantor pusat Universitas Jember. *Jurnal Blsnis dan Manajemen*. Vol 12,NO.2 Mei 2018. Hal 212-222
- Sutardjo. A. Wiamiharja. 2014. Keeratan Hubungan antara kecerdasan, kemauan dan prestasi kerja. *Jurnal Psikologi*, Vol 11, No 1, Maret 2014
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.