

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka

Klaudia Fernanda

Universitas Nusa Nipa

email: klaudiafernanda01@gmail.com

Andreas Rengga

Universitas Nusa Nipa

Viktor Eko Transilvanus

Universitas Nusa Nipa

Abstract.

This research was encouraged by the issue of employee performance quality at the Population and Civil Registration Office of Sikka Regency. This study aimed to (1) describe employee performance, Emotional Intelligence, and Intellectual Intelligence; (2) analyze the influence of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence on employee performance both partially and simultaneously. The population of this study was 55 employees taken by the saturated sample technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out through the F-test and t-test. The result of descriptive analysis showed that employee performance variables, Emotional Intelligence, and Intellectual intelligence were categorized as good. The statistical result of the t-test showed that partially the variables of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence had a positive and significant influence on employee performance. The result of the F-test statistics indicated that simultaneously the variables of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence had a significant influence on employee performance. The results of the determination analysis indicated that the two independent variables in this study were able to explain the fluctuation of employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sikka Regency by 21.7%.

Keywords: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Employee Performance.

Abstrak.

Penelitian ini di latarbelakangi oleh permasalahan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka dari aspek kualitas. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual; (2) Menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini berjumlah 55 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel kinerja pegawai, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan secara parsial variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan secara simultan variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan

Intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka sebesar 21,7%.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Menurut Nugraheni (2015) dalam Wispandono & Buyung (2019:18) pemerintah mempunyai peran penting untuk menyediakan layanan publik sesuai amanat undang-undang. Di dalam Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik pasal 1 menyebutkan bahwa “pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan undang-undang bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang dan jasa atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pelayanan publik”.

Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil (Disdukcapil) merupakan suatu lembaga resmi pemerintah untuk menangani hal tersebut. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kemudian mengeluarkan sebuah bukti yang sah yang tertulis dari peristiwa kelahiran dalam bentuk dokumen yang berisikan identitas seseorang sehingga mendapatkan berbagai pelayanan publik dan hak - hak sipil yang telah dimiliki sejak lahir, dan menghindari resiko kejahatan.

Dalam menjalankan tugas pelayanan kepada banyak orang kemampuan pegawai harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna baik kualitas maupun kuantitas. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang menurut Bernadin & Russel (2003:135) dalam Ristanti & Dihan (2017:55) adalah *quality, quantity, timelinnes, cost effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact*. Selanjutnya untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuisisioner. Hasil prasurvei dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Quality	0	0	6	12	10	30	7	28	7	35	105	150	70,00
2	Quantity	0	0	1	2	6	18	17	68	6	30	118	150	78,67
3	Time Lines	1	1	2	4	4	12	19	76	4	20	113	150	75,33
4	Cost Effectiveness	0	0	2	4	11	33	14	56	3	15	108	150	72,00
5	Need For Supervision	0	0	0	0	5	15	19	76	6	30	121	150	80,67
6	Interpersonal Import	0	0	0	0	2	6	13	52	15	75	133	150	88,67
Jumlah												698	900	77,56

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 698 dari skor ideal 900 atau dengan persentase 77.56%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 22.44% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Selanjutnya variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana terdapat empat indikator terendah yaitu : 1) *Quality* (70,00%), 2) *Quantity* (78,67%), 3) *Timesliness* (75,33%) dan *Cost Effectiveness* (72,00%).

Kecerdasan emosional dan kinerja mempunyai hubungan dan saling terkait. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional yang dimiliki. . Agustian dan Ginanjar (2005) dalam Fitriastuti (2013:104) berpendapat, bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja lebih baik. Kecerdasan emosi yang dikelola dengan baik oleh seseorang, bahkan seseorang itu mampu menggunakan emosi pada waktu yang tepat dan efektif, dapat mempercepat peningkatan kinerja dan keberhasilan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Manusia yang mampu mengontrol emosinya dengan baik akan dapat menjalankan tugasnya serta mampu menjalin hubungan yang baik dengan sesamanya.

Selain kecerdasan emosional faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual mengukur kecepatan kita untuk mempelajari hal-hal baru, memusatkan perhatian pada aneka tugas dan latihan, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif, terlibat dalam proses berpikir, bekerja dengan angka, berpikir abstrak dan analitis, serta memecahkan masalah dan menerapkan pengetahuan yang telah ada sebelumnya (Anastasi & Urbina, 2007). Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik dan implikasinya kinerja mereka akan baik, (Christmastuti dan Purnamasari, 2004) dalam Muliartini & Jati (2019:1869)

Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No.	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	a. Berpengaruh Positif dan Signifikan	Martini, L. K. B. (2020), Amelia & Jer (2022), Wulandari <i>et all</i> (2021)
		b. Berpengaruh Negatif dan Signifikan	Lansart <i>et all</i> (2019)
		c. Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan	Angelica <i>et all.</i> (2020)
		d. Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan	Hasibuan (2020)
2		a. Berpengaruh Positif dan Signifikan	Wispondono &

	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai		Buyung. (2019), Arisman (2019), Antara <i>et all</i> (2022)
		b. Berpengaruh Negatif dan Signifikan	-
		c. Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan	Nasution (2020)
		d. Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan	-

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) dalam kutipan Wellem (2018:90) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013) dalam kutipan Transilvanus *et all* (2023:36)

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019:58) kecerdasan emosional adalah: “kecerdasan dalam menerima, menilai, mengolah, dan mengendalikan emosi baik individu maupun dengan orang lain di sekitarnya. Mengelola emosi yaitu memahami keadaan dan kondisi emosi dan harus disesuaikan dengan situasi yang tengah dihadapi agar emosi memberikan respon yang positif. Selanjutnya menurut Agustian (2003:62) kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikan sebagai sumber informasi yang penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan.

Kecerdasan Intelektual

Sunar (2010:160) mendefinisikan kecerdasan intelektual yaitu Kecerdasan Intelektual sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis, termasuk kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru. (vendy, 2010:101) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berpikir dari seorang individu dengan memiliki akal yang cemerlang untuk mengelola otak kiri dan otak kanan secara seimbang.

Hipotesis Penelitian

H1 : Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- H2 : Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka yang berjumlah 55 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel kecerdasan emosional adalah 70,40% dengan kategori sangat baik; (2) persentase skor total untuk variabel kecerdasan intelektual adalah 68,32 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 79,73% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients B	t hitung	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,219	2,110	0,040	Berpengaruh Signifikan
Kecerdasan Intelektual	0,452	2,203	0,032	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,110 dengan nilai signifikan sebesar 0,040. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H₀) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Kecerdasan Emosional semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Kecerdasan Intelektual (X₂)

Hasil uji statistik pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,203 dengan nilai signifikan sebesar 0,032. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Kecerdasan Intelektual semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Kecerdasan Emosional (X₁) dan Kecerdasan Intelektual (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	471,533	2	235,766	7,186	0,002 ^b
	Residual	1705,994	52	32,808		
	Total	2177,527	54			

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,186 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: Kecerdasan Emosional (X₁) dan Kecerdasan Intelektual (X₂).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R² yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R²)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,465 ^a	0,217	0,186	5,72779

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,217 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Intelektual mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Sikka sebesar 21,7% (diperoleh dari: 0,217 × 100%). Sedangkan sisanya sebesar 78,3% (diperoleh dari: 100% - 21,7%)

dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kecerdasan Emosional di tingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kecerdasan Emosional di tingkatkan maka Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Martini, L.K.B (2020); 2) Amelia & Jer,(2022); 3) Wulandari, Burhanuddin & Mustari (2021). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi gap variabel kinerja pegawai maka Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan Kecerdasan Emosional terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 70,40%. (masih terdapat *gap* sebesar 29,6%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: 1) Motivasi (69,09%). Motivasi adalah pendorong dalam diri pegawai untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Namun, motivasi kerja dapat mengalami peningkatan dan penurunan karena satu dan lain hal. Turunnya motivasi dalam bekerja berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi organisasi dan psikologis seseorang. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja yaitu setiap pegawai harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta membangun komunikasi yang baik dan efektif, hubungan dan kerja sama antar rekan kerja yang baik tersebut dapat memberikan semangat serta meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. 2) Keterampilan Sosial (68,36%). Keterampilan sosial adalah kemampuan individu untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain baik secara verbal maupun nonverbal sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu, dimana keterampilan ini merupakan perilaku yang dipelajari. Seseorang dengan keterampilan sosial akan mampu mengungkapkan perasaan baik positif maupun negatif dalam hubungan interpersonal, tanpa harus melukai orang lain. Keterampilan sosial perlu untuk ditingkatkan yaitu menciptakan dan meningkatkan hubungan baik dengan orang lain terutama pada lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai serta organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila

Kecerdasan Intelektual semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kecerdasan Intelektual semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Wispandono & Buyung (2019); 2) Ari Arisman,(2019); 3) Antara, Widyani & Vipraprastha (2022). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan Kecerdasan Intelektual. Meskipun Kecerdasan Intelektual sudah termasuk kriteria baik (68,32%), namun masih terdapat *gap* sebesar 31,68%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: Kemampuan Numerik (59,52 %). Kemampuan numerik adalah kemampuan dasar yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan perhitungan-perhitungan dan mampu berpikir secara logis dan terstruktur sehingga dapat membantu menemukan solusi yang terbaik saat menyelesaikan berbagai masalah pada pekerjaan, dengan kemampuan numerik yang tinggi pegawai akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara simultan terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Martini,L.K.B (2020); 2) Amelia & Jer,(2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Kecerdasan Emosional adalah 70,40% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Kecerdasan Intelektual adalah 68,32% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 78,73% dengan kategori baik. Hasil statistik uji f menunjukkan bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Variabel Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka sebesar 21,7%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : 1) Kepada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Sikka disarankan untuk : a) Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional. Disarankan kepada pegawai agar mampu menggunakan perasaan dalam dirinya agar mempermudah koordinasi kerja dan membangun hubungan harmonis dilingkungan kerja sehingga akan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai hasil yang terbaik. b) Meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kecerdasan intelektual. Pimpinan harus lebih memperhatikan pegawai dalam bidang pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Dimana hal tersebut dapat melatih kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas, memahami penyebab dari suatu masalah dan dapat memecahkan suatu permasalahan tersebut. 2) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Agustian, Ary Ginanjar. (2003) *ESQ power*. Jakarta: Arga.
- Amelia, D., & Jer, A. R. (2022, October). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis Pada Masa Pandemi Covid-19. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 4: 1-12.
- Anastasi, A., & Urbina. (2007). *Tes psikologi* (Terjemahan). Jakarta: PT. Indeks
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1): 1-7.
- Antara, A. S., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh kecerdasan intelektual, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Roman Distribution Center Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(2): 25-35.

- Arisman, A. (2019) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1): 1-13.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2): 103-114.
- Goleman, Daniel. (2019). *Emotional interligence kecerdasan emosional*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, R. (2020). Pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Pusat Batam. *Jurnal BENING*, 7(1): 105-118.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4): 5593-5602.
- Martini, L. K. B. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Taspem Kantor Cabang Melati Denpasar. *Jurnal Majalah Ilmiah Widyacakra*, 3(1): 66-75.
- Muliartini, N. W., & Jati, I. K. (2019). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan faktor situasional pada Keputusan Etis Konsultan Pajak. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3): 1866-1885.
- Nasution, N. L. (2020). Pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 1(2): 193-198.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1): 53-64.
- Sunar, P. (2010). *Edisi lengkap tes IQ, EQ, dan SQ*. Cetakan Pertama. Jakarta: FlashBooks.
- Transilvanus, V. E., Tonce, Y., Juru, P., Dince, M. N., & Sea, M. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Kabupaten Sikka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1): 35-42.
- Vendy, T. L. (2010). *Briliant work for leader menjadi pemimpin brilian dalam pekerjaan dan kehidupan anda*. Yogyakarta : Pohon Cahaya
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1): 86-106.
- Wispondono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiriritual terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Eco-Entrepreneur*, 5(1): 17-32.
- Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1): 140-155.