p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029
Journal of Islamic Business and Enterpreneurship
http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe
Volume 2 Number 1. April 2023. 57 – 65

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Komisariat Raden Rahmat Malang

Indri Ika Budiarti[1] , Erna Resmiatini[2,✉], R M. Mahrus Alie[3]
[1,2,3] Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

Received: December 30, 2022 Accepted: April 03, 2023 Published: April 30, 2023
DOI : https://doi.org/10.33379/jibe.v2i1.2078

Abstract

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of emotional intelligence and intellectual intelligence, either partially or simultaneously on the performance of the management of the Indonesian Islamic Student Movement (PMII) Commissariat Raden Rahmat Malang. The test method used in this research is a quantitative method. The data used in this research is primary data which was obtained directly from the management of PMII Commissariat Raden Rahmat Malang through the distribution of questionnaires. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis with tests: t test, F test, and the coefficient of determination. The results of the study partially explain that emotional intelligence does not have a significant effect on performance because it is suspected that PMII management relies more on intellectual intelligence in the process of completing their work programs when the author conducts research, so in this case emotional intelligence is not a part that affects the performance of PMII Commissariat management Raden Rahmat, while intellectual intelligence partially has a significant effect on the performance of the PMII commissariat management, Raden Rahmat Malang. Then the results of the simultaneous test and the coefficient of determination show that emotional intelligence and intellectual intelligence have a significant effect on performance by 36.4%.

Keywords*: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Komisariat Raden Rahmat Malang. Metode uji yang dipakai pada penelitian ini ialah metode kuantitatif. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang diperoleh langsung dari pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan pengujian: uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menerangkan yakni kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karena diduga pengurus PMII lebih banyak mengandalkan kecerdasan intelektual dalam proses menyelesaikan program kerjanya saat penulis melakukan penelitian, sehingga dalam hal ini kecerdasan emosional tidak menjadi bagian yang mempengaruhi kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat, sedangkan kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII komisariat Raden Rahmat Malang. Kemudian dari hasil uji secara simultan dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 36,4%.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kinerja

✉*Corresponding Author: erna.resmiatini@gmail.com*
Affiliation Address: Jl. Raya Mojosari 2 Kepanjen
E-mail: erna.resmiatini@gmail.com

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi dapat dilihat dari adanya kinerja positif atau negatif dari individu seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2016) "perkumpulan atau organisasi harus memiliki pekerja yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mendukung kemajuan suatu organisasi." Kinerja adalah "seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif" (Adamy, 2016).

Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi keberhasilan kinerja ialah faktor inspirasi serta faktor kapasitas. Secara mental, faktor kapasitas yang dimaksud terdiri dari kapasitas intelegen (IQ) dan kapasitas realitas (pengetahuan + kemampuan), sementara faktor inspirasi dicirikan sebagai disposisi (perilaku perintis dan perwakilan) terhadap keadaan kerja dalam lingkungan otoritatif mereka (Mangkunegara, 2004). Kemudian Goleman (2000) mengatakan bahwa untuk membuat kemajuan dalam pekerjaan diperlukan pengetahuan psikologis serta wawasan yang penuh gairah (kecerdasan emosi). Dengan memiliki kecerdasan emosional, pada saat itu individu dapat menyadari apa yang ada di dalamnya, sehingga mereka dapat menangani sendiri dalam mengelola beberapa posisi atau titik permasalahan.

Goleman (2000) menyebutkan bahwa pengetahuan ilmiah (IQ) hanya berkontribusi 20% untuk kemajuan, sedangkan 80% disumbangkan oleh kecerdasan emosional. Hal ini sudah disadari oleh banyak organisasi, termasuk salah satunya adalah pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMll) komisariat Raden Rahmat Malang. PMII sendiri merupakan organisasi ekstra kampus yang memiliki tujuan organisasi sebagaimana tertuang dalam Anggaran Dasar (AD) PMll BAB lV pasal 4 yang berbunyi "Terbentuknya pribadi musIim lndonesia yang bertaqwa kepada AIIah SWT, berbudi Iuhur, beriImu, cakap, dan bertanggungjawab daIam mengamaIkan iImunya serta komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan lndonesia''.

Dalam rangka mencapai tujuan yang agung, tentunya perlu adanya kinerja yang baik dari setiap pengurus. Hal ini mendasari pengurus untuk merancang poin-poin program kerja yang tepat sasaran agar tujuan tadi tercapai. Gerakan-gerakan yang ada dalam organisasi PMII banyak mengandalkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional untuk mengelola dan mengordinir pengurus.

Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia adalah satu kesatuan yang melibatkan banyak individu didalamnya. Banyaknya individu tentunya memiliki karakter yang bervariasi, baik dari faktor usia, faktor keluarga, faktor alam dan kesibukan setiap individu dapat menyebabkan hambatan, kesulitan, perubahan, dan kontras. Pada dasarnya, gerakan di PMII merupakan keseluruhan ikhtiar yang dilakukan secara metodis dan ulet untuk memupuk kemampuan dzikir dan perbuatan besar di setiap warga pergerakan. Sejalan dengan itu, potret diri mental ulul albab yang terangkum dalam peribahasa PMII dzikir, fikir, amal sholeh, secara lengkap cenderung dipilih menjadi tiga jenis kaderisasi PMII, yaitu kaderisasi formal, informal, dan non formal. Ketiga struktur ini untuk membuat jiwa ulul albab yang berkualitas. Dalam satu periode kepengurusan memiliki program kerja yang harus diselesaikan sebelum jangka waktu kepengurusan berakhir. Asumsinya setiap periode kepengurusan memiliki pilihan untuk menyelesaikan program kerja yang telah ditetapkan menjelang dimulainya jangka waktu kepengurusan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual untuk membuktikan apakah variabel kecerdasan intelektual dan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus PMII komisariat Raden Rahmat Malang. Lebih spesifik, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang, (2) menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden

Rahmat Malang, dan (3) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan intelektual secara simultan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2003) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2007) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 komponen, yakni:

1. Faktor Tunggal
   Kinerja tunggal dibuat oleh perwakilan baik kualitas maupun kuantitas tergantung pada pedoman kerja yang telah ditetapkan. Presentasi pribadi ini akan diraih jika didukung oleh nama tunggal, upaya kerja dan bantuan hierarkis. Secara keseluruhan, kinerja tunggal adalah konsekuensi dari:
   a. Bentuk tunggal yang menentukan kemampuan untuk mencapai sesuatu. Kredit individu yang menggabungkan elemen individu (kapasitas dan bakat, fondasi dan sosial ekonomi) dan komponen mental (wawasan, watak, karakter, pembelajaran, dan inspirasi);
   b. Pengerahan tenaga kerja yang membingkai keinginan untuk mencapai sesuatu;
   c. Bantuan otoritatif yang memberikan kesempatan untuk mencapai sesuatu. Bantuan otoritatif menggabungkan aset inisiatif, tempat kerja, konstruksi hierarkis, dan rencana pendudukan.
2. Faktor mental
   Faktor mental ini menggabungkan kearifan, sikap, karakter, pembelajaran, dan inspirasi.
3. Faktor organisasi
   Faktor hierarki tempat kerja sangat kuat bagi orang-orang dalam menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan. Komponen-komponen yang dimaksud adalah seperangkat harapan yang jelas, posisi yang memadai, target kerja yang menguji, desain korespondensi kerja yang layak, koneksi kerja yang menyenangkan, kerja yang sadar dan dinamis, lowongan profesi dan kantor kerja yang cukup memuaskan.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan emosionaI merupakan kekuatan yang menggabungkan pengontrolan diri, energi, ketekunan, dan kekuatan untuk memacu diri sendiri. Selanjutnya, *Oxford EngIish Dictionary* mencirikan emosi sebagai tindakan atau kegelisahan apa pun dari perenungan, sentimen, minat, dan keadaan mentaI yang luar biasa (Goleman, 2009). Sangat masuk akal jika emosi sangat memengaruhi perilaku.

Berikut ini adalah lima komponen utama yang terdapat dalam teori kecerdasan emosional Goleman (2009):

1. *Self Awareness* (Kesadaran Diri): mengetahui apa yang dirasakan dan menggunakannya sebagai acuan dalam mengambil keputusan, serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. *Self Management* (Pengaturan Diri): menangani emosi agar berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, serta mampu pulih kembali dari tekanan.
3. *Motivation* (Motivasi): menggunakan hasrat yang dimiliki yang paling dalam untuk menggerakan dan menuntun menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi.

4. *Social Awarness* (Empati): mampu merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu memahaminya, menumbuhkan kepercayaan dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. *Relationship Management* (Keterampilan Sosial): mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi secara lancar, menggunakan setiap keterampilan untuk memengaruhi dan memimpin, berdiskusi dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama ataupun bekerja dalam tim.

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual atau intelegensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah (Robbins dan Judge, 2017). Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa indikator dalam kecerdasan intelektual adalah:

1. Kecerdasan *numeric*: kemampuan berhitung secara cepat dan tepat.
2. Kecerdasan verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan presepsi: kemampuan mengenali persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif: kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
5. Penalaran deduktif: kemampuan dalam menggunakan logika serta menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi spasial: kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak jika seandainya posisinya dalam ruangan dirubah.
7. Daya ingat: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman di masa lalu.

Hipotesis

H1 : Kecerdasan emosionaI berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang

H2 : Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang

H3 : Kecerdasan emosionaI dan kecerdasan intelektuaI secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang

METODE

Metode yag digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket dan dokumentasi. Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, dari populasi 174 pengurus, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 sampel. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa pengujian, yaitu: analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Statistik

Pada Tabel 1, dapat kita lihat hasil uji data statistik deskriptif. JumIah data (N) setiap variabeI yang vaIid berjumIah 65. NiIai *mean* pada variabel kecerdasan emosional adalah 39,98 Iebih besar dari niIai standar deviasi 3,834, begitu pula dengan variabel kecerdasan

intelektual (*mean* = 38,22, standar deviasi = 4,110) dan kinerja (*mean* = 37,55, standar deviasi = 4,517). Hal ini mengandung arti rendahnya penyimpangan data yang terjadi sehingga penyebaran nilainya bagus dan merata.

Tabel 1. Hasil Uji Data Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kecerdasan Emosional	65	39.98	0.476	3.834
Kecerdasan Intelektual	65	38.22	0.510	4.110
Kinerja	65	37.55	0.560	4.517

Sumber: Data Diolah, 2022

Selanjutnya, dari Tabel 2 dan 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada angket valid dan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

(df=n-2, n=65)				
Variabel	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	No. 1	0,723	0,2441	Valid
	No. 2	0,636	0,2441	Valid
	No. 3	0,297	0,2441	Valid
	No. 4	0,407	0,2441	Valid
	No. 5	0,330	0,2441	Valid
	No. 6	0,468	0,2441	Valid
	No. 7	0,645	0,2441	Valid
	No. 8	0,683	0,2441	Valid
	No. 9	0,508	0,2441	Valid
	No. 10	0,358	0,2441	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Kecerdasan Intelektual	No. 1	0,624	0,2441	Valid
	No. 2	0,562	0,2441	Valid
	No. 3	0,635	0,2441	Valid
	No. 4	0,692	0,2441	Valid
	No. 5	0,566	0,2441	Valid
	No. 6	0,586	0,2441	Valid
	No. 7	0,728	0,2441	Valid
	No. 8	0,654	0,2441	Valid
	No. 9	0,457	0,2441	Valid
	No. 10	0,506	0,2441	Valid
Kinerja	No. 1	0,723	0,2441	Valid
	No. 2	0,592	0,2441	Valid
	No. 3	0,640	0,2441	Valid
	No. 4	0,604	0,2441	Valid
	No. 5	0,754	0,2441	Valid
	No. 6	0,715	0,2441	Valid
	No. 7	0,594	0,2441	Valid
	No. 8	0,677	0,2441	Valid
	No. 9	0,466	0,2441	Valid
	No. 10	0,633	0,2441	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,844	10	ReliabeI
Kecerdasan Intelektual	0,826	10	ReliabeI
Kinerja	0,829	10	ReliabeI

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	**Kriteria Pengambilan Keputusan**	**Hasil Statistik**	**Keterangan**
Normalitas	Jika niIai Asymp sig. (2-Tailed) > 0.05 maka data terdistribusi normaI, sedangkan jika sebaliknya maka data tidak terdistribusi normaI	Asymp sig. (2-Tailed) = 0.200	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas	Jika niIai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika niIai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas	Nilai Sig Kecerdasan Emosional = 0.493 Nilai Sig Kecerdasan Intelektual = 0.498	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Jika VIF <10 dan nilai *tolerance* > 0,01 maka data tersebut tidak ada multikolinearitas	Kecerdasan Emosional: VIF = 1.113; Tolerance = 0.899 Kecerdasan Intelektual: VIF = 1.113; Tolerance = 0.899	Tidak terjadi masalah multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Sementara ringkasan hasil dari uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa syarat uji asumsi klasik terpenuhi. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5, 6, dan 7.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.265	5.5 06		1.501	.138
	Kecerdasanemosional	.126	.124	.107	1.019	.312
	Kecerdasanintelektual	.634	.116	.577	5.488	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.397	2	250.698	19.316	.000[b]
	Residual	804.665	62	12.978		
	Total	1306.062	64			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620[a]	.384	.364	3.603

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual

Sumber: Data Diolah, 2022

Dilihat dari hasilnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak semua diterima, dengan rincian sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan emosionaI berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang **(Ditolak)**

H2 : Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang **(Diterima)**

H3 : Kecerdasan emosionaI dan kecerdasan intelektuaI secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang **(Diterima)**

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dari hasiI uji t dan nilai signifikasi diketahui bahwa variabeI kecerdasan emosional memiliki niIai t hitung sebesar 1.019 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1.998 dan nilai signifikasi sebesar 0,312 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05, berarti **H1 ditoIak**. Sehingga, dapat dikatakan bahwa variabeI kecerdasan emosionaI tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang. Penelitian lain yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, dkk. (2013), mengungkapkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa tidak ada dampak kecerdasan emosionaI pada kinerja.

Adapun penyebab kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh pada kinerja perlu dilakukan penelitian lanjutan. Penulis hanya bisa memberikan kemungkinan bahwa yang menyebabkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada kinerja diantaranya adalah karena pada program kerja yang direncanakan pada saat peneliti melakukan penelitian ini, pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang lebih banyak mengandalkan kecerdasan intelektual dalam proses menyelesaikan program kerjanya, sehingga dalam hal ini kecerdasan emosional tidak menjadi bagian yang mempengaruhi kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Melihat hasil uji t dan niIai signifikasi dari variabel kecerdasan intelektual yaitu t hitung sebesar 5.488 memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel 1.998 dan angka signifikasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan **H2 diterima**, hingga bisa disimpulkan: kecerdasan intelektual memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang. Hal ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual yang dimiliki pengurus. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Pratiwi (2011) dalam kehidupan sehari-hari manusia bekerja, mereka berpikir memakai kecerdasan intelektual mereka. Cepat atau tidaknya kinerja dan ditangani atau tidaknya suatu masaIah bergantung pada kapasitas kecerdasannya. Berdasarkan kecerdasan intelektualnya, kita dapat mengatakan cerdas dan pandai. Kita bergantung pada iImu pengetahuan, terutama tentang pemikiran dan pemahaman sehingga kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kualitas kinerja. HasiI peneIitian

ini juga sejaIan dengan peneIitian yang dijalankan oleh Rahmasari (2012) yang memperlihatkan bahwa kecerdasan intelektuaI berdampak pada kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Intelektual terhadap Kinerja

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 19.316 yang setelah dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.15 mengandung arti bahwa F hitung > F tabel, serta dilihat dari nilai signifikasi F sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat kesalahan a=0,05 maka **H3 diterima**, sehingga bisa dikatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus PMII komisariat Raden Rahmat Malang. Hal ini mengandung makna bahwa kinerja pengurus PMII komisariat Raden Rahmat Malang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan intelektual. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja seorang individu tidak lepas dari kecerdasan emosional dan intelektual yang dimilikinya. Meskipun pada uji parsial kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun jika kecerdasan emosional ini digunakan berdampingan dengan kecerdasan intelektual maka akan menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu secara bersamaan jika kedua jenis kecerdesan ini digunakan bersamaan maka akan memberikan pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja. Terlebih jika dilihat dari nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0.364, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual mampu mempengaruhi kinerja sebesar 36,4%.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang, (2) kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang, (3) kecerdasan emosional dan intelektual secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Komisariat Raden Rahmat Malang. Meski penelitian ini telah mencapai tujuannya, namun bagi penelitian selanjutnya masih perlu mempertimbangan faktor lain di luar variabel yang diteliti, karena hasil nilai *adjusted* R^2 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada 63,6% faktor lain di luar kecerdasan emosional dan intelektual yang dapat mempengaruhi kinerja.

REFERENCES

Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press.

Goleman, D. (2000). *Emotional intelligence (terjemahan)*. Jakata: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hidayati, I. N., & Setiawan, M. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *11*(4), 629-639.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pratiwi, D. I. (2011). Pengaruh Kemampuan Pemakai Tegnologi Informasi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Jember*.

Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, *3*(1).

Robbins, P Stephen., dan Judge, A Timothy. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.