

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ),  
DAN KECERDASAN SOSIAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR  
WILAYAH BANK BRI MANADO**

*THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE (IQ), EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ),  
AND SOCIAL INTELLIGENCE (SQ) ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL  
OFFICE OF THE BRI MANADO*

Oleh:

**Lorenzo A. G. Mamangkey<sup>1</sup>  
Bernhard Tewal<sup>2</sup>  
Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[mamangkeylorenso@gmail.com](mailto:mamangkeylorenso@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ditemukan oleh banyak factor diantaranya kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado. Pihak manajemen SDM sebaiknya meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari manajemen dapat tercapai dan terlaksana.

**Kata Kunci:** *kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ), kinerja karyawan*

**Abstract:** Performance is basically the work quality and quantity achieved by an employee in caring out their duties according to the responsibilities given to him. In this case, employees can learn how much they are working though information facilities, such as good comment from partners, however, performance appraisal refers to a formal and structured system that measures, assesses and influences the characteristics related to work behavior and outcomes including the level of non-recognition. The purpose of this research is to find out the influence of intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ) and social intelligence (SQ) simultaneously on employee performance in the regional office of the BRI Manado. The approach used in this research is quantitative descriptive analysis approach to know the extent of its influence Employee Performance. The result of hypothesis testing shows that intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ) and social intelligence (SQ) have simultaneous and partial effect on employee performance in the regional office of the BRI Manado. Human resources management should improve emotional intelligence and social intelligence of employees so that what is the goal of management can be achieved and implemented.

**Keywords:** *intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ), social intelligence (SQ), employee performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pentingnya kinerja ini membutuhkan perhatian serius dari manajemen di setiap perusahaan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi khususnya di kantor-kantor wilayah bank BRI. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat bersifat internal atau eksternal. Dari faktor internal khususnya dari psikologi dan perilaku karyawan meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial.

Berdasarkan observasi dilapangan, realitas menunjukkan bahwa sering kali ada beberapa pegawai kantor wilayah BRI Manado sering kali kurang mampu menangani masalah emosional ditempat kerja, masalah hubungan antar karyawan secara memuaskan sehingga mengganggu kinerja karyawan. Permasalahan tersebut seharusnya tidak terjadi jika para karyawan memiliki kompetensi/kemampuan, seperti kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) dalam bekerja. Kecerdasan-kecerdasan ini dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang baik. Semakin baik dan tinggi kecerdasan-kecerdasan karyawan ini maka akan semakin baik kemampuan karyawan untuk bekerja melayani konsumen atau nasabah kantor wilayah bank BRI Manado.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah cara-cara yang berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, pelatihan, penghargaan dan penilaian (Dessler, 2015).

**Kecerdasan Itektual (IQ)**

Kecerdasan intelektual adalah analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012). Kecerdasan intelektual dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, dan menunjukkan kompetensi pengetahuan seseorang. Penelitian Tua, Tewa, dan Karuntu, (2014) menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan karyawan, selain itu penelitian Tumiwa, Tewa, dan Palandeng, (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Mujib dan Mudzakir (2000), indikator kecerdasan Intelektual adalah:

1. Mudah dalam menggunakan hitungan
2. Baik ingatan
3. Mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan
4. Mudah menarik kesimpulan
5. Cepat dalam mengamati
6. Cakap dalam memecahkan berbagai problem

Beberapa cara dalam mendefinisikan kecerdasan dijelaskan melalui berbagai kasus termasuk kreatifitas, kepribadian, watak, pengetahuan atau kebijaksanaan.

### **Kecerdasan Emosional (EQ)**

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologi, dan perilaku (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman, mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

- a. *Self awareness*
- b. *Self management*
- c. *Motivation*
- d. *Empati (social awareness)*
- e. *Relationship management.*

### **Kecerdasan Sosial (SQ)**

Kecerdasan sosial adalah sebagai kemampuan untuk dapat hidup dengan orang lain dan membuat mereka mau bekerjasama dengan kita (Albercht, 2006). Albrecht (2006) menjabarkan komponen dalam kecerdasan sosial dalam satu akronim yakni S.P.A.C.E. Faktor "S" dalam model ini mewakili *situational awareness* yang merupakan kemampuan untuk memahami dan berempati dengan orang lain dalam situasi yang berbeda, memahami perasaan dan kemungkinan keinginan seseorang, serta membaca situasi berdasarkan pengetahuan praktis mengenai tindak-tanduk alami manusia. Faktor "P" merepresentasikan *presence* yang menjelaskan mengenai cara seseorang mempengaruhi individu maupun kelompok melalui penampilan fisik, mood dan sikap, serta bahasa tubuh. Faktor "A" dalam model ini mewakili *authenticity* yang menggambarkan tentang bagaimana seorang individu jujur terhadap dirinya dan orang lain. Selanjutnya faktor "C" merupakan singkatan dari *clarity*, yakni kemampuan untuk mengekspresikan pikiran, opini, ide, dan keinginan secara jelas; memahami kekuatan bahasa sebagai medium dari pemikiran dan ekspresi; dan menggunakan bahasa sebagai aset strategis. Yang terakhir dalam model ini adalah "E" yang merupakan singkatan dari *emphaty*, yakni dimensi yang menggambarkan bagaimana seseorang bersikap sangat peka dan sadar terhadap perasaan orang lain.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sugiyanto (2013) mengungkapkan bahwa kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar / kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam suatu perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Strategi organisasional (nilai tujuan jangka panjang dan jangka pendek).
2. Batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi).
3. Atribut individual (kemampuan dan keterampilan).

Bernadin dan Russel (2003) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

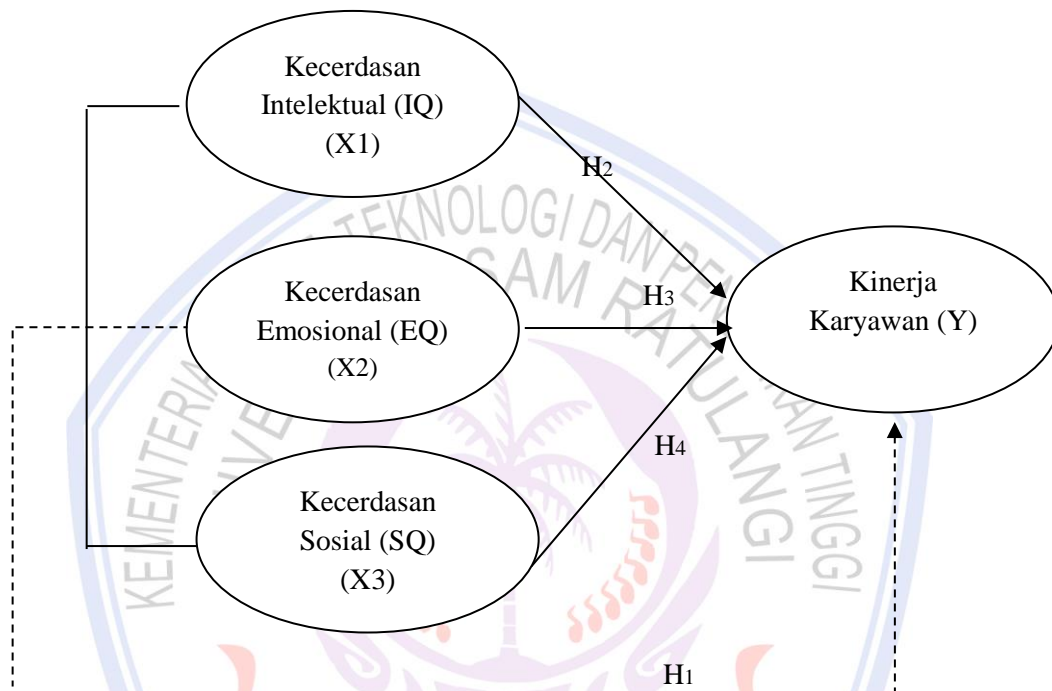
- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen

### Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H<sub>1</sub>: Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado  
 H<sub>2</sub>: Kecerdasan intelektual (IQ) diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado  
 H<sub>3</sub>: Kecerdasan emosional (EQ) diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado  
 H<sub>4</sub>: Kecerdasan sosial (SQ) diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado

### Model Penelitian



**Gambar 1 Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2018*

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Objek penelitian dilakukan di Kota Manado pada Kantor Wilayah bank BRI di Kota Manado. Lama penelitian yaitu 2 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

#### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor wilayah Bank BRI Manado, berjumlah 34 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling.

#### Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini didapat dari hasil. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, jurnal, artikel, dan literatur yang relevan dari perpustakaan dan internet.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian.

### Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan program komputer SPSS versi 21. Selain itu dilakukan juga analisa regresi berganda dengan uji asumsi klasik, Uji-F dan Uji-t untuk pembuktian hipotesa.

### Uji Validitas (*Validity Test*)

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009). Uji kesahihan/validitas data dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21. Item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika signifikansi lebih kecil dari  $\alpha \leq 0,05$  (5%)

### Uji Reliabilitas (*Realibility Test*)

Uji reliabilitas atau keandalan menggunakan koefisien Alpha Cronbach yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antar skor setiap butir (Mustafa, 2009). Uji keandalan/reabilitas Alpha cronbach dibantu dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21. Kuesioner dikatakan reliable bila Cronbach Alpha  $\geq 0,60$

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan memiliki nilai signifikan  $0,000 < \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

Nilai Alpha Cronbach untuk setiap variabel  $\geq 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliable.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	-1.213	.990
1 Kecerdasan Intelektual	.507	.167
Kecerdasan Emosional	.432	.170
Kecerdasan Sosial	.299	.101

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Dari hasil tabel 1 Persamaan Regresi  $Y = -1,213 + 0,507 X_1 + 0,432 X_2 + 0,299 X_3 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*), yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah

sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel *independent* tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -1,213 memberikan pengertian bahwa jika kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar -1,213 satuan

1. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) sebesar 0,507 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen mempunyai arti bahwa jika variabel kecerdasan intelektual (IQ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,507 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari kecerdasan emosional (EQ) sebesar 0,432 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen mempunyai arti bahwa jika variabel kecerdasan emosional (EQ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,432 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien regresi dari kecerdasan sosial (SQ) sebesar 0,299 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen mempunyai arti bahwa jika variabel kecerdasan sosial (SQ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,299 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Uji F	
	F	Sig.
Kecerdasan intelektual		
Kecerdasan emosional	13.774	.000 <sup>b</sup>
Kecerdasan social		

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel 2 Hasil uji F (secara simultan) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,774. sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan degree of freedom =  $n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$  adalah sebesar 2,92. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,774 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,92; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

### Hasil Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Uji t	
	t	Sig.
Kecerdasan intelektual	3.030	.005
Kecerdasan emosional	2.543	.016
Kecerdasan social	2.964	.006

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kecerdasan intelektual (IQ) adalah sebesar 3,030; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $34 - 3 - 1 = 30$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % adalah sebesar 1,697. Nilai  $t_{hitung}$  untuk kecerdasan intelektual (IQ) adalah sebesar 3,030 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kecerdasan intelektual (IQ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti

Kecerdasan emosional (EQ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,543; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $34 - 3 - 1 = 30$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,697. Nilai  $t_{hitung}$  untuk kecerdasan

emosional (EQ) adalah sebesar 2,543 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional (EQ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti

Kecerdasan sosial (SQ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.964; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* = 34-3-1 = 30, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,697. Nilai  $t_{hitung}$  untuk kecerdasan sosial (SQ) adalah sebesar 2.964 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kecerdasan sosial (SQ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti

### Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.537	.25697

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.761 artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi (adj R<sup>2</sup>) adalah 0,579. Artinya pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,9 % dan sisanya sebesar 42,1 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 34 responden, dengan indikatornya: (1) mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, (2) mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan, (3) mudah menarik kesimpulan, (4) cepat dalam mengamati, dan (5) cakap dalam memecahkan berbagai problem. budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrahmi (2015), menggambarkan bahwa Intelligence Quotient (IQ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengairan 1). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Intelligence Quotient (IQ) yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 34 responden, dengan indikatornya: (1) self management, (2) motivation, (3) empathy (social awareness), dan (4) relationship management. Penelitian yang dilakukan oleh Manansal (2013) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang yang dimana dapat melatih kemampuan siswa untuk mengelola perasaannya, memotivasi dirinya sendiri, mengatur suasana hati yang relatif serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka untuk mendukungnya mencapai tujuan dan cita-citanya. Jadi semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula tingkat pemahaman karyawan.

#### Pengaruh Kecerdasan Sosial (SQ) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan kecerdasan sosial (SQ) signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 34 responden, dengan indikatornya: (1) situational awareness, (2) presence, (4) authenticity, (5) clarity, dan (5) empathy. Penelitian yang dilakukan oleh Nazarpoori (2017), menyatakan bahwa analisis data menunjukkan bahwa di antara dimensi SI, 'sikap pro-sosial' oleh koefisien 0,383 memiliki efek tertinggi pada keadilan interpersonal yang dirasakan.

Hasil memberikan bukti yang dapat diterima dari validitas konvergen dan diskriminan dan konsistensi internal dan reliabilitas item dari ukuran SI, keadilan interpersonal dan kepemimpinan bersama, tujuan bersama yang dirasakan dan memiliki efek tertinggi pada keadilan interpersonal yang dirasakan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.
4. Kecerdasan sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.

### Saran

Yang menjadi saran untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia, yang merupakan implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pihak manajemen sumber daya manusia perlu meningkatkan kecerdasan emosional karyawan.
2. Pihak manajemen sumber daya manusia perlu meningkatkan kecerdasan sosial

## DAFTAR PUSTAKA

Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, dan Merlyn Karuntu 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal. 353-362, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3948> 17 oktober 2018

Albrecht, K. 2006. *Social Intelligence: The New Science of Success*. Diambil 2 juli 2018, dari [www.karlalbrecht.com](http://www.karlalbrecht.com)

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, dan Indrie D. Palandeng 2017. Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). Jurnal EMBA. Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3895-3904, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18192> 17 oktober 2018.

Bernardin, dan Russel. 2003. *Human Resource Management, An. Experimental Approach*. Pustaka Binaman Presindo. Jakarta

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta

Goleman. 2015. *Emotional Intelligence (EQ), Kecerdasan Emosional*. PT.Gramedia Pustaka. Jakarta



- Lathesh dan Avadhani 2018. *A Study On Social Intellegence and It's Impact On Employee Performance Of Insurance Sectors In Mysuru City. International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, Jurnal Internasional, Volume 9, Issue 1, January 2018, <http://www.iaeme.com/IJMET/issues.asp?JType=IJMET&VType=9&IType=1> 14 Agustus 2018
- Manansal 2013. *Kecerdasan Emosi Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pengaruhnya Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Jurnal Nasional tidak terakreditasi (ISSN), Vol.1 No.3 September 2013, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2295/1849> 17 Juli 2018
- Mujib, A., dan Mudzakir, Y. 2000. *Nuansa Nuansa Psikologi Islami*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mustafa, Z. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Nazarpoori 2017. *A survey of the effect of leader's social intelligence on employee's perception of interpersonal justice: the mediating role of shared leadership*. *Journal Human Performance*, Jurnal Internasional, Volume 30, Issue 4, page 618-631, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603124.2017.1283063> 14 Agustus 2018
- Nurrahmi 2015. *Pengaruh Intellegence Quotient (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengairan 1)*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Jurnal EMBA, Volume 2, No 1, Tahun 2015, <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/441> 14 Agustus 2018.
- Purwanto 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurnal Nasional Terakreditasi DIKTI, Volume 01, No. 02, Agustus 2015, <https://media.neliti.com/media/publications/58328-ID-pengaruh-motivasi-dan-kecerdasan-emosion.pdf> 14 Agustus 2018
- Ratnasari 2015. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT PEB Batam*. Jurnal Dinamika Manajemen Proceeding Madic, Jurnal Nasional Terakreditasi DIKTI, Volume 1. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=388193> 20 Juli 2018
- Sedarmayanti 2011:260. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima, CV Mandar Maju Bandung

Sugiyanto. 2013. *Pentingnya Motivasi Berprestasi Dalam Mencapai Keberhasilan Akademik Siswa*. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta.

Widana 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor. JOM Fekon, Jurnal Nasional Terakreditasi DIKTI Vol. 4 No. 1 (April) 2017 <http://www.onesearch.id/Record/IOS1764.article-19207>, 31 Juli 2018

Widodo, S. 2012. *Cara baru memberdayakan diri untuk lebih cepat bahagia, sukses, dan sejahtera*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.

Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS*. Salemba Infotek. Jakarta

