



## PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA

Restu Ichwal Fajar <sup>1</sup>, Dg Maklassa <sup>2</sup>, Sri Andayaningsih <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

<sup>1,2,3</sup> Email : [mrhera010@gmail.com](mailto:mrhera010@gmail.com) , [dg.maklassa@unismuh.ac.id](mailto:dg.maklassa@unismuh.ac.id) , [sri.andayaningsih@unismuh.ac.id](mailto:sri.andayaningsih@unismuh.ac.id)

### ARTICLE INFORMATION

Received:  
Revised:  
Accepted: March 00, 00  
Available online:

### KEYWORDS

*intellectual intelligence, social intelligence and employee performance*

### CORRESPONDENCE

E-mail: [mrhera010@gmail.com](mailto:mrhera010@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence and social intelligence on employee performance at the Gowa Regency Social Service. The type of research used in this study is quantitative using the SPSS 26 program data analysis method. The sample in this study was 49 people who were employees of the Gowa Regency Social Service. The data analysis used was descriptive data analysis, research instrument analysis, classical assumption analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that based on the results of data analysis and t-test results, it was obtained that the intellectual intelligence variable has a positive but insignificant effect on employee performance at the Gowa Regency Social Service, so  $H_1$  is rejected and  $H_0$  is accepted. This is evidenced by a significance value of  $0.943 > 0.05$ . Conversely, the social intelligence variable has a significant effect on employee performance. This is evidenced by a significance value of  $0.047 < 0.05$ , which means that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected.*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial bagi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan, karena segala potensi yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun suatu organisasi telah memiliki modal, teknologi, dan sumber daya alam yang melimpah, tanpa SDM yang mampu mengelola dan memanfaatkannya, organisasi tersebut tidak akan berhasil. Oleh karena itu, manajemen SDM sangat penting, berasumsi bahwa pegawai adalah aset utama yang memerlukan pelatihan dan bimbingan untuk kemajuan jangka panjang. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja pegawai demi meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas kerja pegawai juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam pencapaian misi organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kemampuan yang ditentukan oleh kecerdasan. Manusia memiliki tiga jenis kecerdasan, yaitu Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), dan Spiritual Intelligence (SQ). Faktor-faktor ini memengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas, sehingga manajer dapat menilai kinerja pegawai. Pegawai berkinerja baik mampu beradaptasi dengan situasi apa pun di tempat kerja, memberikan hasil terbaik, dan memastikan organisasi tetap berkembang. Namun, kinerja



pegawai tidak hanya ditentukan oleh keterampilan kerja yang sempurna, tetapi juga oleh kemampuan memahami dan membentuk hubungan efektif dengan orang lain, yang dikenal sebagai kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial membantu pegawai berinteraksi dengan rekan kerja dan dapat memengaruhi prestasi kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara kecerdasan dengan kinerja. Rangga Munggaran (2022) menemukan bahwa kecerdasan intelektual, emosional, sosial, dan komitmen pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Rahmawati (2022) menemukan bahwa kecerdasan intelektual dan spiritual tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh. Sementara itu, Nurhab (2022) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan wewenang dalam pelayanan dan perlindungan sosial. Sebagai instansi yang bergerak di bidang ini, kualitas SDM menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan. Pegawai pada instansi ini dituntut memiliki kemampuan yang memadai, seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial, untuk mencapai misi dinas. Kecerdasan intelektual penting untuk pengambilan keputusan, terutama dalam menghadapi permasalahan yang kompleks yang sering terjadi. Jika kecerdasan intelektual pegawai rendah, proses pengambilan keputusan bisa lambat dan tidak efektif. Di sisi lain, kecerdasan sosial sangat krusial karena pegawai sering berinteraksi langsung dengan masyarakat yang memiliki beragam masalah sosial. Pegawai yang kurang memiliki empati atau kemampuan mendengarkan aktif mungkin akan kesulitan dalam berhubungan dengan masyarakat, yang dapat mengurangi kualitas pelayanan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa".

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Cushway, **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)** adalah bagian dari proses yang membantu sebuah organisasi mencapai tujuannya. Schuler, Dowling, Smart, dan Huber menambahkan bahwa MSDM mengakui pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya utama yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, MSDM memastikan bahwa SDM dikelola secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien agar bekerja secara maksimal. Dengan fokus pada pemilihan orang yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi yang efektif, dan pengukuran kinerja, maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis yang dapat mendukung pencapaian tujuan bisnis jangka panjang (Nurramadhania, 2023).

### **2. Teori Kecerdasan Cair dan Kristal**

Teori kecerdasan cair (fluid intelligence) dan kecerdasan kristal (crystallized intelligence) dikembangkan oleh Raymond Cattell dan John Horn pada tahun 1960. Menurut teori ini, kecerdasan cair adalah keterampilan pemecahan masalah yang tidak dapat diperoleh melalui pengajaran dan tidak dipengaruhi oleh budaya. Oleh karena itu, kecerdasan cair dianggap



tidak bergantung pada pembelajaran, pengalaman, dan pendidikan. Kecerdasan ini didasarkan pada karakteristik biologis yang cenderung menurun pada akhir masa dewasa.

Sedangkan kecerdasan kristal melibatkan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari sekolah atau pengaruh budaya lainnya. Kecerdasan kristal diperoleh melalui pembelajaran, pengalaman, dan pendidikan, dan selama manusia bisa terus belajar, hal tersebut bisa terus berkembang (Muhajarah, 2022).

### 3. Kecerdasan Intelektual

Istilah "cerdas" umumnya digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan seseorang. Namun, Howard Gardner mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan untuk memecahkan masalah, memberikan tanggapan yang tepat, dan mempelajari hal-hal baru secara efektif dan efisien. Sementara itu, James L. McGaugh menyatakan bahwa kecerdasan adalah hasil yang diuji oleh tes kecerdasan.

Sebuah definisi yang komprehensif mengenai kecerdasan harus mencakup dua aspek: kemampuan berpikir abstrak dan kemampuan belajar dari pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif. Dengan demikian, kecerdasan adalah kemampuan untuk bereaksi secara tepat terhadap situasi baru dan menggunakan akal untuk memecahkan masalah.

Masyarakat seringkali memiliki ekspektasi tinggi terhadap individu dengan kecerdasan intelektual (IQ) tinggi, karena mereka dianggap mampu meraih kesuksesan dalam studi atau karier, menjadi pemimpin, atau memberikan kontribusi besar di bidang tertentu dalam sebuah organisasi. Seorang pegawai dengan IQ tinggi akan lebih mudah memahami hal-hal yang berbeda dan unik, sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki IQ rendah. Intelligence Quotient (IQ) merupakan satuan ukuran yang menunjukkan tinggi rendahnya kecerdasan intelektual seseorang (Affifah, 2022).

### Indikator

Menurut Haryatri & Tua (2024), pengukuran kecerdasan intelektual terutama menggunakan tiga indikator utama:

1. Kemampuan Verbal: Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan, efektivitas, dan efisiensi penggunaan kata untuk memahami cara berpikir seseorang saat menggunakan kata-kata.
2. Kemampuan Numerik: Ini adalah kemampuan dasar numerik yang diperoleh selama pendidikan. Besar kecilnya kemampuan di bidang numerik bergantung pada bakat dan minat yang dimiliki.
3. Kemampuan Figur: Keterampilan ini melibatkan kemampuan menggambarkan suatu benda atau objek, memahami maknanya, dan berpikir secara abstrak melalui benda atau simbol.

### 4. Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman (2006), kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang dalam bergaul dan berinteraksi dengan banyak orang di masyarakat. Howard Gardner menambahkan bahwa kecerdasan sosial pada dasarnya adalah kemampuan untuk memahami orang lain, yang merupakan bagian dari kecerdasan interpersonal (Shofiyah, Sa'diyah, Siregar, & Sutini, 2020). Kecerdasan sosial sangat membantu pegawai dalam membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan manajer, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan suportif. Pegawai dengan kecerdasan sosial yang tinggi



memiliki peluang besar untuk kemajuan karier, karena kemampuan ini sering menjadi faktor penentu dalam penilaian kinerja dan promosi (Hidayat, 2023).

### **Indikator**

Menurut Aman (2021), indikator kecerdasan sosial terdiri dari tiga komponen utama:

1. Proses Informasi Sosial: Kemampuan individu untuk menangkap, memahami, dan mengolah informasi yang muncul selama interaksi sosial. Informasi ini dapat berupa bahasa verbal (ucapan, kata-kata) atau nonverbal (ekspresi wajah, nada suara, gerak tubuh).
2. Keterampilan Sosial: Kemampuan untuk membangun, memelihara, dan mengembangkan hubungan interpersonal secara efektif. Ini termasuk komunikasi yang jelas, mendengarkan secara aktif, penyelesaian konflik, dan kerja sama tim.
3. Kesadaran Sosial: Kemampuan memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif orang lain, serta menunjukkan empati dalam interaksi. Individu dengan kesadaran sosial tinggi dapat merasakan apa yang orang lain rasakan dan merespons secara sensitif terhadap situasi sosial di sekitarnya.

## **5. Kinerja**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang penting untuk diperhatikan agar tidak terjadi penurunan kinerja (Sevina, 2024).

1. Sikap Disiplin: Kedisiplinan adalah hal terpenting dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai. Sikap ini sangat krusial untuk kelancaran pencapaian tujuan organisasi, di mana seluruh pegawai diharapkan mematuhi peraturan dan menjalankan tugasnya dengan disiplin.
2. Motivasi Kerja: Motivasi adalah dorongan sadar atau tidak sadar pada diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan yang jelas.
3. Insentif: Insentif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Imbalan ini bisa berupa bonus atau bentuk apresiasi lainnya sebagai peningkatan kinerja (Haryatri & Tua, 2024).
4. Gaya Kepemimpinan: Pegawai yang memiliki manajer yang baik biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan atasan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dan keseluruhan organisasi.
5. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman membantu pegawai merasa lebih tenang dan lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai juga dapat mengoptimalkan kinerja. Organisasi harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan pegawai dengan menyediakan lingkungan kerja yang memadai.

### **Syarat dan Indikator Pengukuran Kinerja**

Menurut Hertati (2022), terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pengukuran kinerja:

1. Bersikaplah individual dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara objektif, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
3. Meliputi aspek-aspek yang sejalan dengan tujuan.
4. Harus penting dan bermanfaat dalam memberikan input, output, hasil, manfaat, dampak, serta keberhasilan dari suatu proses.



5. Fleksibel dan mampu memahami perubahan implementasi.
6. Efektif, yang berarti data yang dibutuhkan mudah diperoleh, diolah, dan dideskripsikan.

#### 4. METODE

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara fenomena-fenomena yang ada, dengan tujuan mengembangkan model matematis dan menguji hipotesis. Penelitian akan dilakukan selama dua bulan, dari Januari hingga Februari 2025, di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa, yang beralamat di Jl. Masjid Raya No. 30, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berupa angka yang akan diolah menggunakan perhitungan statistik. Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder. Data primer akan diperoleh secara langsung dari responden, yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa, melalui penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder akan didapatkan secara tidak langsung dari arsip bagian sumber daya manusia, serta merujuk pada penelitian, literatur, dan jurnal terdahulu yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data akan dilakukan dengan dua teknik: observasi, untuk mempelajari fenomena yang ada, dan kuesioner, yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi.

#### 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Analisis Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapat data-data penilaian pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa mengenai hubungan kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing data variabel penelitian yaitu Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Sosial ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	49	19	26	23.27	1.846
X2	49	20	27	23.06	1.919
Y	49	15	30	23.12	2.166
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.

Berdasarkan tabel 4.4 “*Descriptive Statistics*” di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah data masing-masing variabel sebanyak 49 yang artinya jumlah keseluruhan data yang diolah sebanyak 147 ( $49 \times 3$ ). Berikut penjabaran data tiap variabel:



- Variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 19, sedangkan nilai terbesar (maksimum) sebesar 26, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 23.27. Nilai standar deviasi sebesar 1.846, nilai ini lebih kecil dibanding nilai rata-rata (mean) yang berarti simpangan data dalam sampel penelitian relatif kecil.
- Variable Kecerdasan Sosial ( $X_2$ ) menunjukkan nilai paling kecil (minimum) sebesar 20, sedangkan nilai terbesar (maksimum) sebesar 27, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 23.06. Nilai standar deviasi sebesar 1.919, nilai ini lebih kecil dibanding nilai rata-rata (mean) yang berarti simpangan data dalam sampel penelitian relatif kecil.
- Variable Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai paling kecil (minimum) sebesar 15, sedangkan nilai terbesar (maksimum) sebesar 30, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 23.12. Nilai standar deviasi sebesar 2.166, nilai ini lebih kecil dibanding nilai rata-rata (mean) yang berarti simpangan data dalam sampel penelitian relatif kecil.

## 2. Uji Instrument Variabel

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan sah apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Ini berdasarkan nilai kolerasi, maka harus dicari dulu nilai  $r$  tabelnya. Sebelumnya dibandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table sebagai berikut:

- Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item dinyatakan valid.
- Nilai  $r$  tabel pada penelitian ini adalah 0,2816 atau dibulatkan menjadi 0,281

Berdasarkan  $r$  tabel maka dapat menganalisis tingkat validitas data variabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ )	X1.1	0,714	0,281	Valid
	X1.2	0,548	0,281	Valid
	X1.3	0,678	0,281	Valid
	X1.4	0,404	0,281	Valid
	X1.5	0,511	0,281	Valid
	X1.6	0,536	0,281	Valid
Kecerdasan Sosial ( $X_2$ )	X2.1	0,488	0,281	Valid
	X2.2	0,525	0,281	Valid
	X2.3	0,489	0,281	Valid
	X2.4	0,527	0,281	Valid
	X2.5	0,709	0,281	Valid
	X2.6	0,532	0,281	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,756	0,281	Valid
	Y.2	0,584	0,281	Valid
	Y.3	0,465	0,281	Valid
	Y.4	0,525	0,281	Valid
	Y.5	0,681	0,281	Valid
	Y.6	0,661	0,281	Valid



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.

## Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai cronbach alpha. Menurut buku (Widiyanto, 2010) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas Jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel, sebaliknya Jika nilai Cronbach's Alpha < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0.576	6
X2	0.520	6
Y	0.665	6

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.

Dari tabel 4.6 *Reliability Statistics* di atas dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha variabel X1, X2, dan Y yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r tabel, maka data dinyatakan reliabel. Berdasarkan jumlah data (N=49) dengan signifikansi 5% maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.281. Jumlah item pertanyaan terkait Kecerdasan Intelektual (X1) ada 6 item pertanyaan yang memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,576 yang artinya nilai Cronbach's Alpha item X1 > r tabel (0,576>0,281), jumlah item pertanyaan terkait Kecerdasan Sosial (X2) ada 6 item pertanyaan yang memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,520 yang artinya nilai Cronbach's Alpha item X2 > r tabel (0,520>0,281), dan jumlah item pertanyaan terkait Kinerja Pegawai (Y) ada 6 item pertanyaan yang memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,665 yang artinya nilai Cronbach's Alpha item X1 > r tabel (0,665>0,281). Berdasarkan pengambilan keputusan pada uji realibilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan terkait Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Sosial (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya dalam mengumpulkan data dalam penelitian.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi dalam penelitian ini meliputi Uji normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. dalam uji regresi, data berdistribusi normal adalah keharusan sekaligus merupakan syarat yang harus terpenuhi.



**Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
Keterangan			Unstandardized Residual
N			49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		-0.0106644
	Std. Deviation		2.08816785
Most Extreme Differences	Absolute		0.132
	Positive		0.129
	Negative		-0.132
Test Statistic			0.132
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0.326 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.314
		Upper Bound	0.338

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.326. Berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* yaitu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2011) dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan nilai tolerance:

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0.10 maka terjadi multikolinearitas

Berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor):

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10.00 maka terjadi multikolinearitas

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.909	1.100
	X2	0.909	1.100

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.





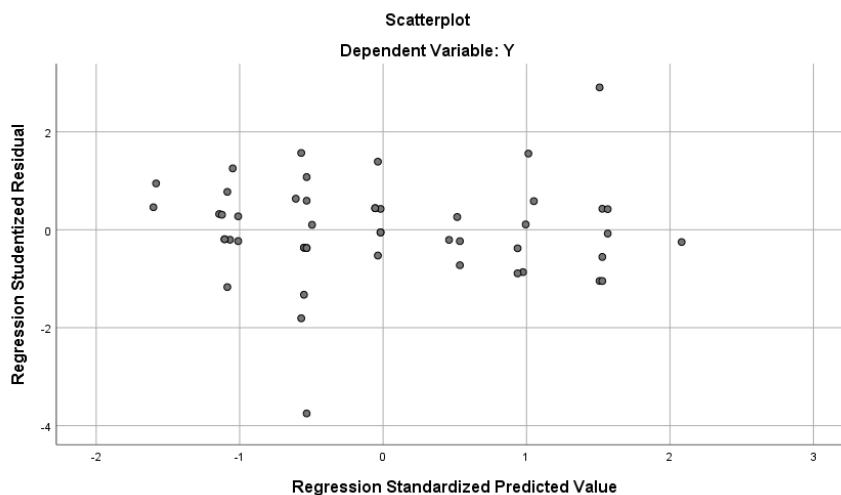
Berdasarkan hasil output tabel 4.8 “*Coefficients*” di atas diketahui bahwa nilai tolerance Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Sosial (X2) sebesar 0.909, nilai tolerance kedua variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF variable Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Sosial (X2) sebesar 1.100, nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10,00. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam (Ghozali, 2011) tidak akan terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di bawah dan di atas atau di sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola

**Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.

Berdasarkan gambar 4.1 *output Scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di bawah dan di atas atau di sekitar angka 0, tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Berdasarkan hasil tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**4. Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Berganda dan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.008	4.656		3.223	0.002					
	X1	0.012	0.173	0.011	0.072	0.943	0.101	0.011	0.010	0.909	1.100
	X2	0.339	0.166	0.301	2.041	0.047	0.304	0.288	0.287	0.909	1.100

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 15.008 + 0.012 X_1 + 0.339 X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

a= konstanta

$\beta_1, \beta_2$ = Koefisien Regresi

X1= Kecerdasan Intelektual

X2= Kecerdasan Sosial

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat kita simpulkan sebagai berikut

- Apabila semua variabel X diasumsikan bernilai konstan maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai 15.008.
- Koefisien regresi Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 0.012 yang artinya apabila Kecerdasan Intelektual (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 dan variabel lainnya diasumsikan konstan maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.012. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Intelektual (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Apabila Kecerdasan Intelektual (X1) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga semakin meningkat.
- Koefisien regresi Kecerdasan Sosial (X2) sebesar 0.339 yang artinya apabila Kecerdasan Sosial (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 dan variabel lainnya diasumsikan konstan maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.339. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Sosial (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Apabila Kecerdasan Sosial (X2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga semakin meningkat.

**5. Uji Hipotesis**

**Uji t**



Uji t digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Sosial (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Nilai signifikansi tersebut berarti apabila nilai probabilitas lebih besar dibanding nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai probabilitas lebih kecil dibanding nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis diterima yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan output tabel di atas, berikut hasil uji t yang dilakukan:

1. Nilai signifikansi (Sig) variable Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 0.943, lebih besar dari 0.05 yang artinya H1 ditolak. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai signifikansi (Sig) Kecerdasan Sosial (X2) sebesar 0.047, lebih kecil dari 0.05 yang artinya H2 diterima. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.304 <sup>a</sup>	0.092	0.053	2.108	1.692

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025.

Berdasarkan tabel 4.10 "Model Summary" di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.053 yang artinya secara simultan pengaruh Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Sosial (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 5.3%. Sedangkan sisanya ( $100 - 5.3 = 94.7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa, maka akan diuraikan dalam pembahasan berikut:

### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa, ditemukan bahwa variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi Kecerdasan Intelektual sebesar  $0.943 > 0.05$ . Dengan demikian, H1 ditolak dan Ho diterima, yang berarti Kecerdasan Intelektual (X1) berpengaruh positif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sebaliknya, variabel kecerdasan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi Kecerdasan Sosial (X2)  $0.047 < 0.05$  yang artinya H2 diterima dan Ho ditolak, yang berarti dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan kognitif, analitis, dan logis yang biasanya diasosiasikan dengan kecerdasan intelektual, bukanlah faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial. Hal ini mungkin disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di Dinas Sosial yang lebih menuntut keterampilan interpersonal, empati, dan kemampuan beradaptasi dalam berinteraksi dengan masyarakat, dibandingkan dengan kemampuan intelektual murni.

Pada lingkungan kerja seperti di Dinas Sosial, karakteristik utama tugas pegawai berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat, terutama kepada kelompok rentan seperti fakir miskin, anak terlantar, lansia, dan penyandang disabilitas. Dalam konteks ini, keberhasilan kerja tidak semata-mata bergantung pada kemampuan intelektual (seperti logika, analisis data, atau berpikir kritis), tetapi lebih pada kemampuan membangun hubungan, berempati, dan berkomunikasi secara efektif. Kecerdasan sosial memungkinkan pegawai untuk memahami emosi, kebutuhan, dan dinamika sosial dari orang-orang yang mereka layani, membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan masyarakat maupun rekan kerja, menyesuaikan perilaku dan pendekatan berdasarkan situasi sosial yang dihadapi dan mengelola konflik dan bekerja sama dalam tim lintas fungsi.

Sebaliknya, kecerdasan intelektual, meskipun penting, tidak selalu langsung tercermin dalam kinerja di bidang pelayanan sosial, karena banyak tugas mereka membutuhkan interaksi emosional dan interpersonal, bukan hanya analisis rasional. Dalam teori psikologi kerja (Aris & Almisar, 2024), ini sejalan dengan konsep bahwa kinerja dalam bidang pelayanan sosial lebih dipengaruhi oleh emotional labor dan keterampilan sosial, bukan hanya cognitive ability, yang artinya di Dinas Sosial, kinerja pegawai lebih ditentukan oleh kemampuan berinteraksi, berempati, dan membangun hubungan sosial, bukan semata-mata kemampuan berpikir logis atau akademis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isticarina, 2021), yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa travel haji dan umroh. Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Baihaqi, 2022) yang mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kecerdasan sosial di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Gowa sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan-pelatihan yang berfokus pada keterampilan komunikasi, empati, dan kerja sama tim dapat menjadi langkah yang efektif untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kognitif seperti logika, analisis, dan pemikiran kritis bukanlah faktor utama dalam menentukan keberhasilan kerja di lingkungan yang berfokus pada pelayanan sosial.
2. Kecerdasan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan untuk berempati, berkomunikasi efektif, dan membangun hubungan



sosial terbukti lebih penting dalam mendukung kinerja pegawai, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut interaksi langsung dengan masyarakat, terutama kelompok rentan.

### **REFERENSI**

- Affifah, S. T. (2022, 11 8). *Keuntungan dan Kerugian Memiliki IQ Tinggi*. Diambil kembali dari Limputan 6: <https://www.liputan6.com/>
- Aman, M. (2021). Kecerdasan Sosial Berbasis Al-Qur'an. *Rausyan Fikr*, 57-70.
- Aris, H., & Almisar, H. (2024). Peran Pekerja Sosial dalam Memberikan Pelayanan Sosial pada Lanjut Usia. *SOSIAL : Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 82-96.
- Beben, I., & Setiawan, H. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Pt.Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung. *Brainy*, 1-7.
- Dwiastanti, A., & Wahyudi, A. (2022). Peran Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Malang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 241-254.
- Faturrahman, & Fryda Fatmayati, S. M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19 di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa (JIKMA)*, 16-40.
- Fawaid, A. (2023). Pengaruh Rendahnya Pemahaman Fungsi Manajemen SDM, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Yayasan Al-Ghufroon Pamekasan). *Jurnal ekonomi dan ilmu sosial*, 143-150.
- Fernanda, K., Rengga, A., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Nian tana Sikka : Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 12-23.
- Ghozali. (2011). *aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The new science of human relationships*. Batam: Batam Books.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Haryatri, S. O., & Tua, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Frontliner Bank Riau Kepri Syariah Cabang Utama Pekanbaru. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary*, 216-219.
- Hertati, A. (2022). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.



- Hidayat, H. (2023, 3 29). *Social Intelligence: Konsep, Manfaat, dan Cara Meningkatkan Kecerdasan Sosial*. Diambil kembali dari myrobin: <https://myrobin.id/>
- Isticarina, F. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus 12 Perusahaan Travel Haji dan Umroh di Malang).
- Mahatmavidya, P. A. (2023, 9 1). *Indikator Kinerja: Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya*. Diambil kembali dari Mekari: <https://mekari.com/>
- Muhajarah, K. (2022). Beragam Teori Kecerdasan, Proses Berpikir dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan, sains, sosial dan agama*, 116-127.
- Nanda, S. (2024, 4 24). *Kuesioner Penelitian: Cara Membuat, Jenis, dan Contohnya*. Diambil kembali dari brainacademy: <https://www.brainacademy.id/>
- Nurhab, M. I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14-22.
- Nurrahman, A., & Rahmadanita, A. (2022). Identifikasi Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja Organisasi Kecamatan Sebatik Tengah Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Media Birokrasi*, 15-32.
- Nurramadhania, A. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 83-89.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putri, V. K., & Gischa, S. (2021, 8 3). *Observasi: Pengertian Para Ahli, Tujuan, Ciri-Ciri, dan Jenisnya*. Diambil kembali dari Kompas: <https://www.kompas.com/>
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di UTD PMI Kota Malang. *JUBIS*, 58-72.
- Rangga Munggaran., S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behaviour(OCB)(Sensus Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 195-206.
- Ranti, S. (2020, 8 16). *15+ Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli*. Diambil kembali dari kitapunya: <https://www.kitapunya.net/>
- Ranti, S. (2020, 8 16). *Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli*. Diambil kembali dari kitapunya: <https://www.kitapunya.net/>
- Ratih, M., Wahyu, r., & Suwarsono, B. (2021). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 1263-1272.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



- Setiawan, H., & Baihaqi, M. I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 157-172.
- Sevina, P. A. (2024, 10 28). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Diambil kembali dari talenta: <https://www.talenta.co/>
- Shofiyah, S., Sa'diyah, R., Siregar, N., & Sutini, A. (2020). Urgensi Kecerdasan Sosial (Social Intelligent) Bagi Anak Usia Dini. *Jurnal Emanasi, Jurnal Ilmu Keislaman dan Sosia*, 1-22.
- Sutama, M. (2016). *Pembelajaran menulis*. Yogyakarta: pustaka belajar.
- Umar, N. (2022, 3 30). *Potensi Kecerdasan Manusia*. Diambil kembali dari detik news: [https://news.detik.com/berita/d-6007297/potensi-kecerdasan-manusia#:~:text=Kecerdasan%20di%20dalam%20diri%20manusia,atau%20Spiritu al%20Quotient%20\(SQ\)](https://news.detik.com/berita/d-6007297/potensi-kecerdasan-manusia#:~:text=Kecerdasan%20di%20dalam%20diri%20manusia,atau%20Spiritu al%20Quotient%20(SQ).).
- Widiyanto, J. (2010). *SPSS Windows*. Surakarta: Badan Penerbit FKIP U

