

## Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPU Kabupaten Probolinggo

Ahmad Syafi'i<sup>1</sup>, Khusnik Hudzafidah<sup>2\*</sup>, Yekti Rahajeng<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [khusnik@upm.ac.id](mailto:khusnik@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada KPU Kabupaten Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan hubungan kausal. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 33 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis determinasi  $R^2$ , uji regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. 2) ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. 3). ada pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Komunikasi Kerja dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Probolinggo Regency KPU with the aim of finding out the influence of emotional intelligence, intellectual intelligence and work communication on employee performance at the Probolinggo Regency KPU. The type of research used is quantitative research with a causal relationship approach. In this study the number of samples used was 33 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. In proving and analyzing this, validity and reliability tests, classical assumption tests,  $R^2$  determination analysis, multiple linear regression tests and hypothesis testing are used. The test results show that: 1) there is an influence of emotional intelligence on employee performance at the Probolinggo Regency KPU. 2) there is an influence of intellectual intelligence on employee performance at the Probolinggo Regency KPU. 3). There is an influence of work communication on employee performance at the Probolinggo Regency KPU.*

**Keywords:** *emosional quotient, intellectual quotient, work communication, and employee performance*



## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Indonesia merupakan sebuah negara dengan sistem pemerintahan demokrasi yang menggunakan pemilihan umum sebagai sarana siklus pergantian pemimpin. Tujuan dari dilaksanakannya pemilihan umum itu sendiri adalah agar dapat memilih anggota-anggota legislatif yang kelak akan membangun Indonesia kedepannya, dimana kekuasaan tertinggi berada ditangan rakyat. Dalam proses demokrasi rakyat memiliki hak memilih calon pemimpin melalui sebuah proses pemilihan umum, proses pemilihan umum dilaksanakan oleh sebuah lembaga bernama Komisi Pemilihan Umum. Komisi Pemilihan Umum selanjutnya disingkat KPU adalah lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri yang bertugas melaksanakan pemilu. Didalam lembaga Komisi Pemilihan Umum tentu sangat membutuhkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dalam mencapai keberhasilan lembaga. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik agar tercapainya kinerja yang diharapkan tentu setiap individu harus memiliki kecerdasan yang baik, bentuk kecerdasan manusia itu banyak dan tak terbatas, namun yang dengan mudah kita rasakan yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual, Menurut Goleman *dalam* (Sudaryo, Wibowo, & Sofiati 2018) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada orang lain. Menurut (Pakpahan 2021) Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisis, logika, dan rasio. Ia merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Tidak hanya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dibutuhkan oleh seorang pegawai KPU, namun komunikasi kerja juga menjadi poin penting pada pegawai KPU untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Solihin dalam jurnal (Bu'ulolo, Fau, & Fau 2021) Komunikasi kerja merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia. Sedangkan kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Sudaryo, Wibowo, & Sofiati 2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat kontribusi kepada organisasi”. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Probolinggo dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan lembaga. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan komunikasi kerja. Banyak pegawai disana yang menaati peraturan lembaga dan bahkan dari beberapa pegawai tersebut suka mendapat pujian dari rekan kerja dan atasannya mengenai kedisiplinan pegawai tersebut seperti datang dengan tepat waktu dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperintahkan. Selain itu, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual pegawai tentu berbeda-beda. Masih ditemukan



beberapa pegawai yang kinerjanya dinilai masih berada dibawah kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual atau belum seperti yang diharapkan instansi, seperti kerja sama dalam tim serta keteraturan dan keakuratan dalam bekerja. Serta hubungan antar pegawai yang kurang adanya kerjasama karena mereka yang bekerja hanya berfokus pada tugasnya masing- masing dan jika tugasnya sudah selesai dikerjakan, mereka tidak melakukan hal lain sampai menunggu tugas berikutnya. Komunikasi kerja yang cukup kurang juga menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan pula oleh pihak KPU Kabupaten Probolinggo untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan, karena dirasa masih sedikit kurangnya komunikasi kerja pegawai KPU Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPU Kabupaten Probolinggo”.

### **Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo? Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo? Apakah ada pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman dalam (Sudaryo, Wibowo, & Sofiati 2018) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada orang lain. Sedangkan menurut (Pakpahan 2021) Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali, mengendalikan, dan menata perasaan diri dan orang lain secara mendalam sehingga kehadirannya menyenangkan dan didambakan oleh orang lain. Indikator kecerdasan emosional Menurut Goleman dalam (Wahab 2021) mengungkapkan sebagai berikut : 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Mengenali emosi orang lain (*empathy*), 5) Keterampilan sosial.

### **Kecerdasan Intelektual**

Menurut Azwar dalam (Suharsono & Pratama 2018) IQ merupakan interpretasi hasil tes intelegensi (kecerdasan) ke dalam angka yang dapat menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat intelegensi seseorang. Sedangkan Menurut (Pakpahan 2021) Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisis, logika, dan rasio. Ia merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Indikator kecerdasan intelektual Menurut Robbins & Judge dalam (Ginting, Efendi, & Tarigan 2020) menyatakan sebagai berikut : 1) Kecerdasan angka, 2) Pemahaman verbal, 3) Penalaran induktif, 4) Penalaran deduktif, 5) Daya ingat.



### **Komunikasi Kerja**

Menurut Busro dalam (Dewi et al., 2020) Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Sedangkan menurut Silalahi *dalam* (Rabeta 2020) Komunikasi kerja adalah suatu kegiatan mengirim (*sending*) dan menerima (*receiving*) pesan melalui media, pengiriman pesan berkaitan dengan makna pesan dan penerimaan pesan berkaitan dengan pemahaman atas pesan. Indikator komunikasi kerja Menurut Suranto dalam (Bu'ulolo et al., 2021) menyatakan sebagai berikut : 1) pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada sikap, 4) Hubungan yang makin baik, 5) Tindakan.

### **Kinerja**

Menurut (Sudaryo et al., 2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut Moehariono (2018:96) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja Menurut Robbins dalam (Setiana 2019) sebagai berikut : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

### **Penelitian Terdahulu**

Percobaan dengan tema pengaruh lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Samsat Kota Kotamobagu membuktikan bahwasannya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sumakud & Trang, 2021). percobaan dengan tema pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu membuktikan bahwasannya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Gultom, 2020). Percobaan dengan tema pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Key Talent membuktikan bahwasannya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Siswandono, 2021). Percobaan dengan tema pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin membuktikan bahwasannya komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sobri et al., 2021). Percobaan dengan tema Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus di 4 Kecamatan



Kota Lubuklinggau membuktikan bahwasannya komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Rabeta, 2020).

### Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo.

H2 : Terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo.

H3 : Terdapat pengaruh antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Menurut (Sugiyono 2019) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Sugiyono 2019) Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel *independen* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependen* (dipengaruhi). Populasi penelitian ini adalah pegawai KPU Kabupaten probolinggo. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sumber data yaitu (1) Data Primer (2) Data Sekunder. Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) an uji hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,813	0,828	0,861	0,758	0,291	Valid
2	0,710	0,813	0,813	0,611	0,291	Valid
3	0,841	0,855	0,707	0,844	0,291	Valid
4	0,864	0,832	0,843	0,724	0,291	Valid
5	0,774	0,651	0,783	0,859	0,291	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa setiap item pada nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,291. Maka setiap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,858	0,6	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,855	0,6	Reliabel
Komunikasi Kerja (X3)	0,860	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,819	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap item  $> 0,60$ , sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.200c,d	$>0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar  $0.20 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,181	0,10	4,142	10	Tidak Terjadi
Kecerdasan Intelektual	0,714	0,10	3,279	10	Tidak Terjadi
Komunikasi Kerja	0,119	0,10	2,570	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 4 diatas diketahui nilai VIF kecerdasan emosional sebesar 4,141 kecerdasan intelektual sebesar 3,279 dan komunikasi kerja sebesar 2,570 diantara 1-10 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.



### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,181	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Kecerdasan Intelektual	0,714	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Komunikasi Kerja	0,119	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai Sig setiap variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	2,200	
Kecerdasan Emosional	0,253	Hubungan Positif
Kecerdasan Intelektual	0,345	Hubungan Positif
Komunikasi Kerja	0,306	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 2,200 + 0,253X_1 + 0,345X_2 + 0,306X_3 + e$$

Tampak nilai konstanta sebesar 2,200 artinya sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. koefisien regresi  $b_1$  (kecerdasan emosional) = 0,253 yang menyatakan setiap peningkatan nilai kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,253 dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan intelektual dan komunikasi kerja bernilai tetap. Koefisien regresi  $b_2$  (kecerdasan intelektual = 0,345 yang menyatakan setiap peningkatan nilai kecerdasan intelektual sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,345 dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan emosional dan komunikasi kerja bernilai tetap. Koefisien regresi  $b_3$  (komunikasi kerja)= 0,306 yang menyatakan setiap peningkatan nilai komunikasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,306 dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual bernilai tetap.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,865	86,5 % Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* Koefisien determinasi sebesar 0,865, berarti bahwa kinerja pegawai 86,5% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan komunikasi kerja, sedangkan 13,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.



## Uji Hipotesis

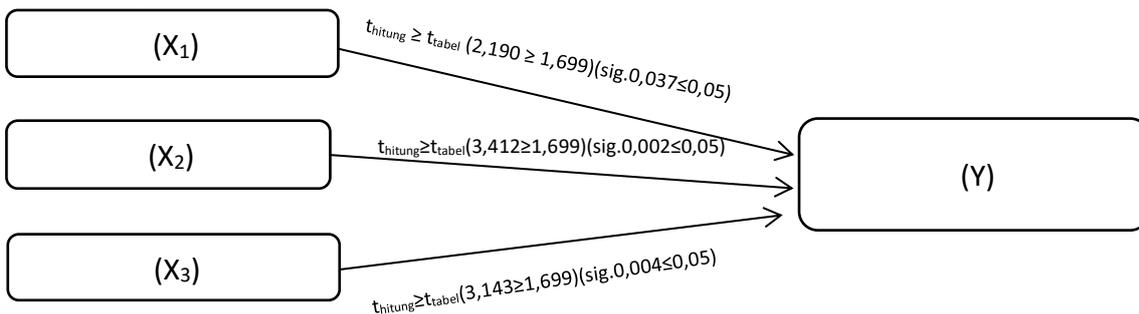
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,037	<0,05	Berpengaruh
Kecerdasan Intelektual	0,002	<0,05	Berpengaruh
Komunikasi Kerja	0,004	<0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $33-3-1 = 29$ ,  $t_{tabel}$  (1,699) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan signifikansi 0,05. Nilai variabel kecerdasan emosional  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2,190 \geq 1,699$ ) (sig.  $0,037 \leq 0,05$ ). Artinya ada pengaruh variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) secara terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai variabel kecerdasan intelektual  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $3,412 \geq 1,699$ ) (sig.  $0,002 \leq 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai variabel komunikasi kerja  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $3,143 \geq 1,699$ ) (sig.  $0,004 \leq 0,05$ ) maka Artinya ada pengaruh variabel komunikasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

## Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa  $h_0$  ditolak sedangkan  $h_a$  diterima yakni terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo, melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh yakni  $t_{hitung}$  2,190 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,699 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana disaat terdapat peningkatan kecerdasan emosional akan mempengaruhi nilai kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo, oleh karena itu semakin tinggi nilai variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Gerry A. Sumakud dan Irvan Trang (2021), Elida Gultom (2020), Ajar Siswandono (2021).



### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa  $h_0$  ditolak sedangkan  $h_a$  diterima yakni terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo, melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh yakni  $t_{hitung}$  3,412 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,699 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana disaat terdapat peningkatan kecerdasan intelektual akan mempengaruhi nilai kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo, oleh karena itu semakin tinggi nilai variabel kecerdasan intelektual akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elida Gultom 2020), dan (Ajar Siswandono 2021).

### **Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa  $h_0$  ditolak sedangkan  $h_a$  diterima yakni terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo, melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh yakni  $t_{hitung}$  3,143 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,699 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana disaat terdapat peningkatan komunikasi kerja akan mempengaruhi nilai kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo, oleh karena itu semakin tinggi nilai variabel komunikasi kerja akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Sobri, Emma Liliandid dan Erfan Robyardi 2020), dan (Yulpa Rabeta 2020).

## **5. KESIMPULAN**

Kabupaten Probolinggo. Terbukti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. Terbukti bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Probolinggo. Diharapkan kecerdasan emosional pada KPU Kabupaten probolinggo dapat terus diperhatikan, sehingga setiap pegawainya mampu mengelola kecerdasan emosionalnya, disaat emosional para pegawai terkendali dengan baik maka kinerja setiap pegawainya akan membaik pula.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bu'ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). *Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan*. PARETO.
- Dewi, N. A., Ulya, B., Siregar, A., & Harahap, J. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 65(81), 65–81.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.



- Ginting, S. O., Efendi, N., & Tarigan, P. S. B. (2020). Pengaruh Intelligence Quotient, Emotional Quotient Terhadap Kinerja Melalui Spiritual Quotient. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 49–50.
- Gultom, E. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi covid-19 di rumah sakit surya insani pasir pangaraian rokan hulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 33–41.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Pakpahan, D. P. (2021). *Kecerdasan Spritual (SQ) dan Kecerdasan Intelektual (IQ) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran "Upaya Mewujudkan Manusia yang Seutuhnya"* (p. 9). p. 9.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. ANDI.
- Rabeta, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Asn (Studi Kasus Di 4 Kecamatan) Kota Lubuklinggau. *Jurnal Interprof*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.32767/interprof.v6i1.910>
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siswandono, A. (2021). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan "key talent." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 296–303. Retrieve dfrom <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Manajemen Dan Investasi*, 03(02), 261–275.
- Sudaryo, Y., Wibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-27*. Pustaka Baru Press.
- Suharsono, J., & Pratama, Y. R. (2018). JURNAL ECOBUSS Vol. 6 Nomor 1 Maret 2018 ISSN 2337 – 9340. *Jurnal Ecobuss*, 6(2018), 52–62.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PustakaBaruPress.
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). The Influence, Work Happines, and Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 8(2), 429–440.
- Wahab, A. (2021). *Jurnal Kecerdasaan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan*. 8(1), 1–13.