

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Product Consultants Handphone Vivo di Kota Bengkulu

The Effect of Emotional Intelligence and Social Intelligence on Employee Performance of Vivo Mobile Product Consultants in Bengkulu City

David Gunander¹⁾, Ade Tiara Yulinda²⁾

^{1,2)} *Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ davidgunanders28@gmail.com

How to Cite :

Gunander, D. Yulinda, Y.A., (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Product Consultants Handphone Vivo di Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi Islam* 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [xx Month xxxx]

Revised [xx Month xxxx]

Accepted [xx Month xxxx]

KEYWORDS

Emotional Intelligence, Social Intelligence and Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial Terhadap kinerja Karyawan product consultants Vivo di Bengkulu. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja sebagai product consultants handphone Vivo berjumlah 44 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Selanjutnya kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan product consultants handphone Vivo di Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 < 0.05$. Serta kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan product consultants handphone Vivo di Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) masing-masing variabel kecerdasan emosional dengan nilai probabilitas (sig) $0.004 < 0.050$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kecerdasan sosial dengan nilai probabilitas (sig) $0.007 < 0.05$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and social intelligence on the performance of Vivo product consultants in Bengkulu. Respondents of this study were permanent employees who worked as product consultants for Vivo mobile phones totaling 44 employees. The sampling technique used in this study was purposive sampling. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. Furthermore, emotional intelligence and social intelligence simultaneously or together have a significant effect on the performance of Vivo mobile product consultants employees in Bengkulu with a probability value (sig) of $0.000 < 0.05$. As well as emotional intelligence and social intelligence partially or individually affect the performance of Vivo mobile phone product consultants employees in Bengkulu with a probability value (sig) of each variable emotional intelligence with a probability value (sig) of $0.004 < 0.050$ has a significant effect on employee performance. And social intelligence with a probability value (sig) of $0.007 < 0.05$ has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan manusia profesional adalah SDM yang memiliki kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan kinestetik. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Tujuan yang ingin dicapai melalui proses-proses manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia profesional, yang memiliki karakteristik berakhlak mulia, kompeten, dan termotivasi. (Marwansyah 2012) mengatakan sumber daya manusia profesional adalah SDM yang memiliki kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan kinestetik.

Menurut (Wibowo 2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu, baik kuantitatif dan kualitatif. (Sutrisno 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Adi Mulyo & Hadi Sunaryo (2018) menyebutkan kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut (Lathesh & Avadhani, 2018), kecerdasan sosial juga disebut kecerdasan bisnis, dalam mengatasi hambatan, kecerdasan sosial berperan secara dramatis dalam meningkatkan kinerja, memaksimalkan kesuksesan pribadi dan organisasi. Dalam hal ini seorang promotor produk harus cerdas secara sosial agar mampu berinteraksi dan mengelola hubungan dengan calon pembeli sehingga calon pembeli tertarik dan mau membeli produk yang ditawarkan. Menurut (Mudzakir et al., 2018), penjual dan pembeli akan berinteraksi sebagaimana proses sosialisasi pada masyarakat umumnya. Kemampuan berinteraksi sosial adalah salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga penjual di sebuah perusahaan karena seorang promotor produk harus memperoleh kepercayaan dari konsumen, kepercayaan didapat melalui proses interaksi sosial dengan memahami orang lain.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Koopmans, et al., (2014) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pramudyo (2010), terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Pernyataan tadi menampakkan kinerja perusahaan tergantung dalam kinerja karyawan, yg mana bila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan jua akan ikut baik.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengatur emosi diri dari mereka sendiri dan orang lain disekitar mereka. Menurut Agustian (2007), ia mengatakan bahwa orang dengan kecerdasan emosional rendah cenderung dikucilkan, bahkan jika mereka memiliki keterampilan di dunia kerja. Menurut Goleman (2015), kata emosi berasal dari kata latin *movere* yang artinya menggerakkan. Menurut Cooper dan Sawaf (2002) ini (kecerdasan emosional) adalah "kemampuan untuk memahami, memahami, dan secara selektif menerapkan kekuatan dan kepekaan emosional sebagai sumber energi dan pengaruh manusia". Emosi dapat dikategorikan menjadi marah, sedih, takut, marah, malu, dan sebagainya. Menurut Daniel Goleman, dalam Eko dan Elfia (2021) menyatakan bahwa seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis

dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Pratama & Suhaeni, dalam Eko dan Elfia (2021) kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang dibutuhkan dalam bekerja seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan aspek-aspek penting lainnya.

Kecerdasan Sosial

Kecerdasan adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah atau mencitakan sebuah hasil yang berharga dalam satu atau beberapa dalam lingkungan dan budaya masyarakat Garnerd (2013). Menurut (Dwi sunar, 2010) Thorndike adalah salah satu ahli yang membagi kecerdasan manusia menjadi tiga, yaitu kecerdasan kongkrit (kemampuan memahami obyek nyata), kecerdasan abstrak (kemampuan memahami simbol matematis atau bahasa), dan kecerdasan sosial (kemampuan untuk memahami dan mengelola hubungan dengan orang lain).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diambil oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif, karena pada penelitian ini menggambarkan suatu variabel, gejala, atau kondisi dipelajari dan menggunakan data numerik yang diperoleh dari kuesioner (angket). Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 44 orang karyawan yang berprofesi sebagai Product Consultant Handphone VIVO di Kota Bengkulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Sugiyono, (2016: 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Product Consultant Handphone VIVO di Kota Bengkulu yang berjumlah 44 karyawan. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 44 sampel yang diambil dari seluruh karyawan Product Consultant Handphone VIVO di Kota Bengkulu.

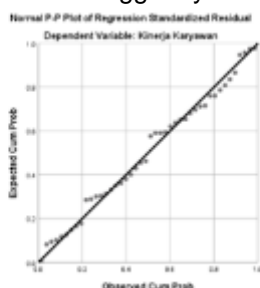
Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah Observasi dan Kuisisioner (angket) yang diisi oleh responden dengan menggunakan skala likert untuk memperoleh data utama penelitian. Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, analisis regresi regresi linier berganda, Diterminasi (R^2), Uji t dan Uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat Normal Probability Plot (P-plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari kata sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Grafik histogram diatas dan normal (P-P plot) mempertegas bahwa model regresi yang di peroleh berdistribusi normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Yang mana grafik histogram sangat jelas mengikuti kurva normal, meskipun ada beberapa data yang tampak outlier, namun secara garis besar distribusi data mengikuti kurva normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolineritas pada penelitian tersebut.

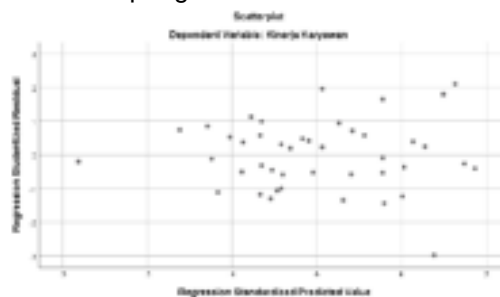
Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretengan
1	Kecerdasan Emosional (X ₁)	0.604	1.657	Non Multikolinearitas
2	Kecerdasan Sosial (X ₂)	0.604	1.657	Non Multikolinearitas

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas dalam data penelitian ini. Artinya antara variabel (X₁) dan (X₂) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidakhomogenitas varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Data Analisis Uji Heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.481	2.965		.500	.620
	Kecerdasan Emosional	.571	.185	.424	3.094	.004
	Kecerdasan Sosial	.306	.108	.388	2.831	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan menggunakan SPSS for Windows didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1.481 + 0.571X_1 + 0.306X_2$$

5. Koefisien Determinan (R²)

Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.514	2.339

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Emosional
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisienn determinasi berganda atau Adjusted R square (R²) = 0.514, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional (X₁) dan kecerdasan sosial (X₂) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 51.4% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan Product Consultants Vivo di Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 48.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

6. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial (sendiri-sendiri) pengaruh variabel kecerdasan emosional (X₁) dan kecerdasan sosial (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.481	2.965		.500	.620
Kecerdasan Emosional	.571	.185	.424	3.094	.004
Kecerdasan Sosial	.306	.108	.388	2.831	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional (X₁) menunjukkan nilai signifikansi 0.004<0.050, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Kecerdasan emosional (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian untuk kecerdasan sosial (X₂) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.007<0.05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Kecerdasan sosial (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) pengaruh variabel kecerdasan emosional (X₁) dan kecerdasan sosial (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 5 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.313	2	129.657	23.707	.000 ^b
	Residual	224.232	41	5.469		
	Total	483.545	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Karena nilai signifikansi dibawah 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional (X₁) dan kecerdasan sosial (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan hasil uji simultan maka H₀ ditolak dan H_a diterima, antara variabel-variabel bebas yaitu

kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan sosial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan product Consultants Vivo di Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) $0.004 < \alpha 0.05$. Dalam bukunya, Goleman (2020) menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, memahami dan memanfaatkan emosi orang lain, serta mengelola hubungan secara efektif di lingkungan kerja, yang semuanya berpotensi meningkatkan kinerja individu. Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016) mengembangkan model kemampuan kecerdasan emosional yang menyoroti pentingnya kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain dalam konteks profesional, yang berpotensi memengaruhi kinerja kerja mereka.

Uraian diatas sejalan dengan hasil penelitian (Wahyudi & Nora, 2021) yaitu semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan membuat naiknya kinerja karyawan. (Borman & Westi, 2021) yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Adzansyah et al., 2023) terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka diperlukan kemampuan-kemampuan dasar seperti pengelolaan emosi atau kecerdasan emosional dalam kaitannya memperbaiki kinerjanya.

Pengaruh Kecerdasan Sosial (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Setelah melakukan penelitian bahwa hasil kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan product Consultants Handpone Vivo di Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) $0.007 < \alpha 0.05$. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat (Bandura, 1986) yang menekankan pentingnya pemodelan dan pembelajaran sosial dalam pengembangan kecerdasan sosial. Menurut Bandura, individu dapat belajar dari pengalaman orang lain dan mengembangkan kemampuan sosial mereka untuk berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Goleman (1995) memperluas konsep kecerdasan emosional dengan menyoroti pentingnya kecerdasan sosial, yaitu kemampuan untuk membaca emosi orang lain, mengelola hubungan interpersonal, dan mempengaruhi orang lain secara positif. Teori ini menekankan bahwa kecerdasan sosial dapat membantu individu dalam bekerja secara kolaboratif dan efektif dalam tim, yang dapat meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian (Eva Rachmawati et al., 2018) Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. (Mamangkey, Lorenzo A. G. 2018) kecerdasan sosial (SQ) signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. (Wahyudi & Nora, 2021) kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian promotor produk pada PT. Blue Ocean Hearth kota Malang.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Sosial (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana hasil uji f menunjukkan nilai signifikansinya probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0.05$. Hal ini terbukti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yeyen Oktaviani (2018) bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini boleh jadi disebabkan karena adanya kemampuan pegawai mengelola emosi dengan baik dan mampu berpikir jernih serta mampu berinteraksi dengan baik dengan orang lain, sehingga hal ini menimbulkan kenyamanan bagi pegawai tersebut dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Wahyudi & Nora, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian promotor produk pada PT. Blue Ocean Hearth kota Malang.

Menurut Arifin dan Harismasakti, (2014) yang mengemukakan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat menggunakan kemampuan mereka untuk mengelola emosi untuk mengembangkan hubungan sosial yang baik dan pada gilirannya akan mampu meningkatkan kinerja melalui saran dan dukungan sosial. (Amilia & Purnama, 2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan mengungkapkan bahwa seseorang dengan

kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan product Consultants Handpone Vivo di Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan product Consultants Handpone Vivo di Bengkulu.
2. Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan product Consultants Handpone Vivo di Bengkulu.
3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan product Consultants Handpone Vivo di Bengkulu

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Agustian, A. G. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Publishing.
- Amilia Silmy, & Purnama Ridwan. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung*. anggota IKAPI
- Bandura, A. (1986). *Social Foundatio of Thought and Action, a Social Cognitive Theory*, Engelwood Cliff, Nj. Prentince Hall
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media
- Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU). *JURNAL Sinar Manajemen*, 08(01), 138–144. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>
- Cahyo Tri Wibowo, (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan pada Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia 46 Tbk). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 15 No. 1*
- Cooper, Robert K & Ayman Sawaf. (2002). *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dwi, Sunar. (2010). *Edisi Lengkap Tes IQ, EQ dan SQ*. Jogjakarta: Flash Books
- Gardner, Howard. (2013). *Multiple Intelligences: Memaksimalkan Potensi & Kecerdasan Individu Dari Masa Kanak-Kanak Hingga Dewasa*. Penerjemah: Yelvi Andri Zaimur. Jakarta. Daras Books.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional "Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ"*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Goleman, Daniel. (1995). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelegensi*. Jakarta: PT Gramedia
- Koopmans, et al. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *J Appl Meas*
- Lathesh, K. R., & Avadhani, V. D. (2018). A study on social intelligence and its impact on employee performance of insurance sectors in mysuru city. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*
- Mamangkey, L. A. G., Tewel, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Sosial (Sq) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,

- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Cherkasskiy, L. (2017). Emotional intelligence, 528–549.
- Mudzakir, A., Muwaffiqillah, M., & Muzakki, I. (2018). Hubungan antara kecerdasan sosial dengan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan. *Journal of Psychology and Islamic*
- Mulyo. A, Sunaryo.H(2018). Penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat (Puskesmas Ardimulyo Singosari Kabupaten Malang). *E–Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang: Malang*
- Pramudyo, Anung. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Vol.1 No.1.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jmm17, 5(02)*. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1945>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Wahyudi, E., & Nora, E. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan promotor produk pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan, 1(5)*, 439–451. <https://doi.org/10.17977/um066v1i52021p439-451>
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.