



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2310>

PENGARUH KECERDASAN DAN KEDEWASAAN PANDANGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD SYEKH YUSUF KABUPATEN GOWA

^KSiti Aminah Kasim¹, Nurfardiansyah Burhanuddin², Sumiaty³

^{1,2} Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesi

³ Peminatan Gizi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): sitiaminahkasim98@gmail.com

sitiaminahkasim98@gmail.com¹, nurfardiansyah.bur@gmail.com², sumiatysudirman@gmail.com³

ABSTRAK

Faktor yang meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi orang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau intraksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap kinerja pegawai di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Metode analisis data menggunakan uji univariat, bivariat dengan uji chi square. Dari hasil penelitian di peroleh bahwa tidak ada pengaruh antara kecerdasan dengan kinerja pegawai dengan hasil uji chi square diperoleh nilai $p = 0,210$, tidak ada pengaruh antara kedewasaan pandangan sosial terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji chi square diperoleh nilai $p = 0,781$. Diharapkan kepada pemimpin harus meningkatkan nilai-nilai kecerdasan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kecerdasan pegawai, dan pemimpin harus lebih bertanggung jawab pada kewajibannya dan memotivasi pegawai agar kinerjanya terus meningkat.

Kata kunci : Kecerdasan; kedewasaan; motivasi; sikap.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 23 Oktober 2020

Received in revised form : 16 November 2020

Accepted : 15 September 2021

Available online : 30 Oktober 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Factors that improve employee performance are influenced by the leadership person. Leadership is a process between relationships or interactions between leaders, followers and situations. Leadership involves an unequal distribution of power among leaders and group members, apart from being able to legally direct their subordinates or followers, leaders can also have influence. This study aims to determine the effect of leadership on employee performance at Syekh Yusuf General Hospital, Gowa Regency. The sampling technique was total sampling with a total sample size of 41 respondents. Methods of data analysis using univariate, bivariate test with chi square test. From the research results, it was found that there was no influence between intelligence and employee performance. The results of the chi square test showed that the value of $p = 0.210$, there was no influence between the maturity of social views on employee performance and the results of the chi square test obtained p value = 0.781. it is expected that the leader must increase the values of intelligence by providing training related to employee intelligence, and the leader must be more responsible for his obligations and motivate employees so that their performance continues to increase.

Keywords : Intelligence; maturity; motivation; attitude.

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu instansi tidak hanya dapat dinilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Kita bisa menggunakan kecerdasan yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan faktor objektif, akurat, dan untuk memprediksi risiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.¹

Kecerdasan manusia ternyata lebih luas dari anggapan yang dianut ini. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi saja, dimensi inteligensi. Kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan beberapa jenis kecerdasan selain IQ.²

Keistimewaan dari seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan tinggi berupa kemampuan membaca lingkungan sosial dan menatanya kembali. Juga terkait dengan kemampuan memahami secara spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, semakin tinggi kecerdasan seseorang maka semakin besar kemungkinan untuk sukses sebagai pekerja.³ Kecerdasan sebagai kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energik informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.⁴

Kedewasaan berhubungan dengan kematangan psikologis, yaitu adanya beberapa karakteristik psikis yang membedakan sikap seseorang telah dewasa dengan yang belum seperti adanya orientasi tugas bukan ego, dapat mengendalikan perasaan pribadi, dapat mengutamakan objektivitas, menerima kritik dan saran, dan sebagainya. seseorang dikatakan telah dewasa apabila mampu memikul tanggung jawab bagi dirinya sendiri dan bagi orang lain yang di percayakan kepadanya. Pada akhirnya kedewasaan seorang pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.⁵

Kedewasaan sangat erat kaitannya dengan sikap kepribadian seseorang, antara lain: tingkahlaku, pola pikir, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual. Dalam pergaulan sehari-hari, kita sering mendengar begitu banyak yang sering mengatakan kepada orang lain, jika orang tersebut tidak

memperhatikan perilaku dengan baik, selalu diidentikkan dengan orang tersebut tidak atau belum dewasa atau tidak tahu etika.⁶

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.⁷ Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan lamban untuk diselesaikan.⁸

Kurang maksimalnya organisasi juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan kemudian tidak langsung bekerja mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tertunda.⁹

Kemampuan seorang pegawai sangat penting keberadaannya yaitu bagi peningkatan kinerja dilingkungan organisasinya. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang digunakan ataupun seberapa banyak dana yang disiapkan, apabila hal tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat maju dan berkembang sesuai yang diharapkan.¹⁰ Pegawai melewatkan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan bagian dari hidupnya ini harus dibuat sedemikian rupa sehingga menyenangkan dan memuaskan.¹¹

Kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur hasil dari kerja yang telah dicapai perusahaan atau instansi, apakah kinerjanya sudah baik atau belum maka di butuhkan evaluasi.⁷ Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.¹² Dan juga kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik.¹³

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan dan kedewasaan pandangan sosial terhadap kinerja pegawai di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Lokasi penelitian dilaksanakan di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa yang dilaksanakan pada bulan february-september. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian rekam medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dengan membagikan kuesioner kepada responden. Data diolah menggunakan SPSS 21 dengan menggunakan analisis univariat, bivariat.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	19	46,3
2	Perempuan	22	53,7
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh informasi bahwa kelompok jenis kelamin di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang paling tinggi adalah perempuan 22 (53,7%), dan terendah adalah jenis kelamin laki-laki 19 (46,3%).

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	PNS	34	82,9
2	Honorer	7	17,1
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh informasi bahwa Pekerjaan di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa dapat disimpulkan pekerjaan yang paling banyak adalah PNS sebanyak 34 orang (82,9%) dan yang terendah adalah Honorer 7 orang (17,1%).

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Lama Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	19	46,3
2	≥ 5 Tahun	22	53,7
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh informasi bahwa Lama Bekerja di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa dapat disimpulkan lama bekerja yang paling banyak adalah ≥ 5 tahun sebanyak 22 orang (53,7%) dan yang terendah adalah Honorer <5 tahun sebanyak 19 orang (46,3%).

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	D1 - D3	25	61,0
2	S1	16	39,0
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh informasi bahwa pendidikan di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa responden paling tinggi adalah D1-D3 sebanyak 25 orang (61,0%) dan yang rendah adalah S1 sebanyak 16 orang (39,0%).

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan kelompok Umur di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Kelompok Umur	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	17-25 Tahun	7	17,1
2	26-35 Tahun	27	65,9
3	36-45 Tahun	7	17,1
	Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh informasi bahwa distribusi berdasarkan Umur yang paling tinggi adalah 26-35 tahun sebanyak 27 orang (65,9%), dan paling rendah 17-25 Tahun dan 36-45 tahun sebanyak 7 orang (17,1%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel kecerdasan Di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Kecerdasan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	31	75,6
2	Rendah	10	24,4
	Jumlah	41	100

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa dari 41 responden, terdapat 31 responden (75,6%) mengatakan tinggi dan 10 responden (24,4%) mengatakan rendah terhadap variabel Kecerdasan di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kedewasaan Pandangan Sosial Di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Kedewasaan Pandangan Sosial	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baik	29	70,7
2	Kurang baik	12	29,3
	Jumlah	41	100

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa dari 41 responden, terdapat 29 responden (70,7%) mengatakan baik dan 12 responden (29,3%) mengatakan kurang baik terhadap variabel kedewasaan pandangan sosial di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai Di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

No	Kinerja Pegawai	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baik	26	63,4
2	Kurang baik	15	36,6
	Jumlah	41	100

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa dari 41 responden, terdapat 26 responden (63,4%) mengatakan baik dan 15 responden (36,6%) mengatakan kurang baik.

Analisis Bivariat

Tabel 9. Hubungan Kecerdasan Terhadap Kinerja Pegawai di Rekam Medik RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

Kecerdasan	Kinerja Pegawai				Jumlah		P-value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	18	58,1	13	41,9	31	100	0,210
Rendah	8	80,0	2	20,0	10	100	
Total	26	63,4	15	36,6	41	100	

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh data bahwa yang memiliki kecerdasan tinggi dengan kinerja baik sebanyak 18 orang (58,1%) dan yang kurang baik sebanyak 13 orang (41,9%), yang memiliki kecerdasan rendah dengan kinerja baik sebanyak 8 orang (80,0%) dan yang kurang baik sebanyak 2 orang (20,0%). Hasil analisis tersebut diperoleh nilai $p = 0,210 < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kecerdasan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hubungan Kedewasaan Pandangan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Rekam Medik RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

Kedewasaan Pandangan Sosial	Kinerja Pegawai				Jumlah		P-value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	18	62,1	11	37,9	29	100	0,781
Kurang baik	8	66,7	4	33,3	12	100	
Total	26	63,4	15	36,6	41	100	

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh data bahwa yang memiliki kedewasaan pandangan sosial baik dengan kinerja baik sebanyak 18 orang (62,1%) dan yang kurang baik sebanyak 11 orang (37,9%), yang memiliki kedewasaan pandangan sosial kurang baik dengan kinerja baik sebanyak 8 orang (66,7%) dan yang kurang baik sebanyak 4 orang (33,3%). Hasil analisis tersebut diperoleh nilai $p = 0,781 < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kedewasaan pandangan sosial terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kecerdasan Terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan suatu keharusan yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas professional yang dibebankan kepadanya, karena tugas tersebut menuntut daya analisis tinggi serta proses berfikir rasional dalam pemecahan masalah yang mungkin ditemui dalam setiap penugasan yang diterima, sehingga jika pemimpin memiliki kecerdasan yang lebih maka kinerja yang dipimpin akan semakin baik.¹⁴

Hasil penelitian menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kecerdasan dan kinerja

pegawai. Hal ini terjadi semakin tinggi diterapkan kecerdasan pemimpin yang berupa tidak cepat tanggap dalam pengambilan keputusan dan dan tidak mempunyai ide cemerlang, itu akan mempengaruhi kinerja pegawai di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rosdaranita (2017) dimana tidak ada pengaruh antara variabel kecerdasan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta¹⁵ dan selaras dengan penelitian yang dilakukan Ari (2017) dimana tidak ada pengaruh antara variabel kecerdasan terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Service Center Utara 1.¹⁶ Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Akhdan (2018) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan terhadap sikap etis mahasiswa Akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Pengaruh Variabel Kedewasaan Pandangan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Kedewasaan pandangan sosial seorang pemimpin akan tercermin dalam perilakunya sehari-hari. Pemimpin yang ikhlas dalam menjalankan tugasnya akan bekerja keras tanpa pamrih. Ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi, selalu jujur, dan bertanggung jawab pada setiap hal yang menjadi kewajibannya. Dengan sikapnya yang selalu mengayomi dan peduli, ia dihormati dan dicintai oleh bawahannya. Ketegasan dan konsistensinya dalam memimpin menjadi teladan bagi semua orang.¹⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rekam Medis RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel kedewasaan pandangan sosial terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pimpinan tidak bertanggung jawab pada setiap hal yang menjadi kewajibannya. Pada dasarnya suatu kedewasaan pandangan sosial dalam suatu instansi mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Firdaus (2019) terdapat pengaruh yang signifikan antar kedewasaan pandangan sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.¹⁴ Dan penelitian yang dilakukan Yusuf (2017) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kedewasaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh.⁵

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara kecerdasan dan kedewasaan pandangan sosial terhadap kinerja pegawai di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten . Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan diharapkan kepada pimpinan harus meningkatkan nilai-nilai kecerdasan ini, dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kecerdasan dan pemimpin harus lebih bertanggung jawab pada kewajibannya agar kinerja pegawai terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Putri YS. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Stud Manaj Organ.* 2016;13:88–97.
2. Widayati C. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 2016;XXI(02):213–31.
3. Irawan D. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Interaksi Sosial Pada Siswa Di AMPN 10 Jember. 2018;
4. Pratama AY. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. 2017;51–62.
5. Yusuf YH. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banda Aceh. 2017;3(2):40–9.
6. Karim CF. Hubungan Kedewasaan Mahasiswa Fakultas Kedokteran Program Studi Kedokteran Umum. :173–7.
7. Nugroho CA. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY. Skripsi, Univ Negeri Yogyakarta. 2015;
8. Dalimunthe H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Konsep Bisnis dan Manaj.* 2018;5(1):54–62.
9. Deni M. Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *J Manaj dan Bisnis Sriwij.* 2018;16(4).
10. Ardiansyah Y. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *J Inspirasi Bisnis dan Manaj.* 2018;2(1):91–100.
11. Raffie SD. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. 2018;2(1):36–45.
12. Sutapa H. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (UDD PMI) Kota Kediri). *J Huk Islam Ekon dan Bisnis.* 2019;5(2):145–53.
13. Inary CJ. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. *Berk Ilm Efisiensi.* 2016;16(02):459–70.
14. Firdaus R. Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. 2019;1–9.
15. Rosdaranita DA. Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Skripsi; 2017.
16. Yani SA. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. 2016;19(2):1–14.