

Pengaruh Kecerdasan Intrapersonal dan Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Kerja Di Satpol PP Sulsel

Satriani¹, Masriadi Patu², Hasyim³

^{1,2,3} Universitas Wira Bhakti, Makassar, Indonesia

E-mail: satriani@gmail.com^{1*}, dr.masriadi@gmail.com², hasyimhalim8@gmail.com³

Article History:

Received: 25 Mei 2025

Revised: 31 Juli 2025

Accepted: 22 Agustus 2025

Keywords: Kecerdasan Intrapersonal, Kecerdasan Interpersonal, Perilaku Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intrapersonal dan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi perilaku kerja. Secara spesifik, penelitian ini mengkaji: (1) pengaruh kecerdasan intrapersonal terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh kecerdasan interpersonal terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, (4) pengaruh kecerdasan intrapersonal terhadap perilaku kerja, (5) pengaruh kecerdasan interpersonal terhadap perilaku kerja, serta (6) peran mediasi perilaku kerja dalam hubungan antara kecerdasan intrapersonal dan interpersonal terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan. Sebanyak 100 responden terlibat sebagai sampel, dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, baik secara langsung maupun melalui perilaku kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya kecerdasan personal dan perilaku kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam menjamin keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai sebagai bagian dari manajemen ini menentukan keberhasilan pelaksanaan program, pencapaian visi, dan misi organisasi (Amelia et al., 2022; Mahita et al., 2023). Dalam sektor pemerintahan, termasuk di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), kinerja pegawai sangat memengaruhi efektivitas pelayanan publik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, dan perilaku kerja (Jamal et al., 2024; Pulungan & Rivai, 2021; Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Dalam konteks ini, kecerdasan emosional terutama kecerdasan intrapersonal dan interpersonal memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan pengelolaan emosi,

relasi sosial, dan adaptasi dalam lingkungan kerja (Goleman, 1995; Lagibu, M., Masaong, A. K., & Haris, I. (2018).

Kecerdasan intrapersonal mencerminkan kemampuan individu dalam memahami, mengelola emosi, serta memotivasi diri. Pegawai dengan kecerdasan intrapersonal yang tinggi cenderung memiliki kesadaran diri, disiplin, dan stabilitas emosi yang baik, sehingga mampu menghadapi tekanan kerja secara efektif (Kholifah & Mentari, 2024; Tadarus et al., 2024). Kondisi ini berdampak positif terhadap produktivitas dan ketepatan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, kecerdasan interpersonal merujuk pada kemampuan individu untuk memahami dan menjalin hubungan dengan orang lain (Fauzianti, I., & Natuna, D. A. 2020). Hal ini penting dalam konteks kerja kolaboratif, pelayanan publik, serta komunikasi efektif antar pegawai maupun dengan masyarakat Anugrahni, L. (2023). Pegawai yang mampu berempati dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian target organisasi.

Perilaku kerja menjadi elemen penting dalam menjembatani kecerdasan emosional dengan kinerja. Pegawai dengan perilaku kerja yang baik ditunjukkan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja dapat mengoptimalkan peran kecerdasan intrapersonal dan interpersonal dalam mendukung pencapaian kinerja (Rambe et al., 2022). Perilaku kerja yang positif juga menciptakan konsistensi dalam menjalankan tugas dan peran. (Dani, A., & Nugraha, M. E. 2023).

Di lingkungan Satpol PP Provinsi Sulawesi Selatan, pegawai menghadapi berbagai tantangan seperti tekanan operasional, dinamika lapangan, dan tuntutan pelayanan publik. Oleh karena itu, keberadaan kecerdasan emosional yang tinggi menjadi kebutuhan mutlak, terutama untuk mendorong efektivitas kerja dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah (Rusfiana, Y., & Supriyatna, C. (2021). Namun, fenomena yang ditemukan menunjukkan masih adanya pegawai yang mengalami kesulitan dalam pengelolaan emosi, kurangnya komunikasi antarpegawai, hingga lemahnya kesadaran dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami dan mengembangkan kecerdasan emosional dalam konteks organisasi pemerintahan.

Studi sebelumnya banyak membahas hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja, namun masih sedikit yang secara khusus meneliti peran perilaku kerja sebagai variabel mediasi di sektor pemerintahan daerah, khususnya Satpol PP. Padahal, interaksi antara kecerdasan emosional dan perilaku kerja sangat potensial dalam memengaruhi kinerja secara signifikan (Faridh et al., 2024; Rahmadiyah & Kuswinarno, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intrapersonal dan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi penguatan kapasitas pegawai Satpol PP melalui pengembangan kecerdasan emosional

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Rivai (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya kompetensi individu, motivasi, dukungan organisasi,

dan perilaku kerja (Sopiah & Sangadji, 2018). Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja adalah kecerdasan intrapersonal, yaitu kemampuan individu untuk memahami dan mengelola emosi, pikiran, dan motivasi pribadinya. Gardner dalam teorinya *Multiple Intelligences* menyebutkan bahwa kecerdasan intrapersonal merupakan salah satu kecerdasan penting yang memengaruhi kesuksesan individu dalam kehidupan, termasuk dalam dunia kerja (Gardner, 1983). Orang dengan kecerdasan intrapersonal tinggi cenderung memiliki kesadaran diri yang baik, mampu mengontrol emosi, dan memiliki tujuan hidup yang jelas (Hastari & Altina, 2024). Selain itu, kecerdasan interpersonal juga menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja. Kecerdasan ini mencakup kemampuan individu dalam memahami dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Individu dengan kecerdasan interpersonal tinggi mampu membangun hubungan kerja yang baik, berempati, dan bekerja dalam tim dengan efektif. Gardner (1993) menegaskan bahwa kecerdasan interpersonal memungkinkan individu membaca perasaan, temperamen, motivasi, dan keinginan orang lain, yang menjadi modal penting dalam kerja kolaboratif (Salsabilla & Zafi, 2020).

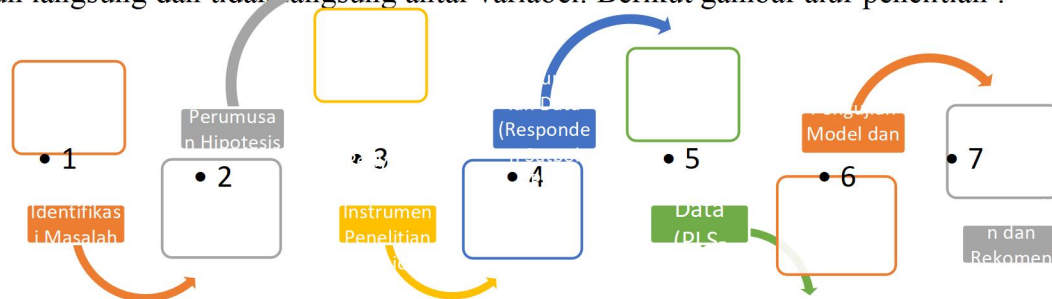
Dalam konteks organisasi sektor publik seperti Satuan Polisi Pamong Praja, kedua jenis kecerdasan emosional tersebut sangat dibutuhkan. Pegawai dituntut untuk tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu mengelola tekanan kerja, berinteraksi dengan berbagai pihak, serta menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas (Faridh et al., 2024). Oleh karena itu, kecerdasan intrapersonal dan interpersonal menjadi modal penting dalam menciptakan kinerja yang unggul dan berdaya saing. Perilaku kerja merupakan variabel yang menjadi penghubung antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Perilaku kerja mencerminkan sikap, etos, tanggung jawab, dan kebiasaan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Arianto dan Kurniawan (2020) menyebutkan bahwa perilaku kerja adalah cara seseorang bertindak dan bersikap dalam lingkungan kerja yang mencerminkan nilai dan budaya organisasi. Pegawai dengan perilaku kerja positif akan lebih disiplin, proaktif, dan adaptif terhadap perubahan.

Menurut teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*), perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor individu, kelompok, dan organisasi. Kecerdasan emosional berperan dalam membentuk sikap kerja yang positif, seperti kemampuan mengelola konflik, bekerja sama, dan menjaga komunikasi yang efektif dalam tim (Gibson et al., 2011). Oleh karena itu, perilaku kerja yang baik dapat memperkuat pengaruh kecerdasan intrapersonal dan interpersonal terhadap pencapaian kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Widiyastuti et al. (2024) membuktikan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menunjukkan etos kerja yang tinggi dan menghadirkan kinerja yang memuaskan. Sementara itu, penelitian oleh Rahmadiyah & Kuswinarno (2024) menunjukkan bahwa perilaku kerja menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja di sektor pemerintahan. Artinya bahwa kecerdasan intrapersonal dan interpersonal memainkan peran strategis dalam membentuk perilaku kerja yang positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini berupaya mengisi celah literatur dengan menguji secara empiris pengaruh langsung dan tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui mediasi perilaku kerja di lingkungan Satpol PP Provinsi Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel kecerdasan intrapersonal, kecerdasan interpersonal, perilaku kerja, dan kinerja pegawai. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan kerangka

teori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1–5. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu: (1). Evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas. (2). Evaluasi model struktural (inner model) untuk melihat hubungan antar variabel laten. (3) Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Berikut gambar alur penelitian :



Gambar 1. Alur Penelitian

Gambar di atas menunjukkan tahapan sistematis penelitian dari perumusan masalah hingga penyusunan kesimpulan. Seluruh proses dirancang untuk menguji pengaruh kecerdasan intrapersonal dan interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan mediasi perilaku kerja. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Validitas dan reliabilitas diuji melalui convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Deskripsi subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang Pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan yang *representative* untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja, sebagai berikut: Jumlah responden pada penelitian ini adalah 100 orang dengan usia yang berbeda-beda. Adapun karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel 2.4 dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase %
20-30 Tahun	41	41%
31-40 Tahun	51	51%
>50 tahun	8	8%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa responden dengan rentang usia 20–30 tahun memiliki jumlah yang lebih dominan dibandingkan kelompok usia 31–40 tahun hingga di atas 50 tahun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa perbedaan usia berpotensi memengaruhi persepsi dan kinerja individu. Seiring bertambahnya usia, kemampuan kerja

seseorang cenderung mengalami penurunan, seperti menurunnya tingkat fokus dan stamina dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, individu yang berusia lebih muda umumnya masih memiliki energi yang optimal serta semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang dengan jenis kelamin yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 2.5 dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-Laki	70	70%
Perempuan	30	30%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang Diolah, 2025

Tabel 2 Menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki lebih banyak dibanding dengan jenis kelamin perempuan hal ini dikarenakan tugas-tugas sering melibatkan pekerjaan lapangan yang bisa fisik dan menuntut ketahanan tubuh. Meskipun perempuan tentu saja mampu, akan tetapi pekerjaan yang terkait dengan penegakan hukum, keamanan, atau tugas-tugas fisik sering dianggap lebih cocok untuk laki-laki.

Pendidikan sangat penting dalam dunia pekerjaan karena semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin bertambah pengetahuan yang didapatkan untuk melihat tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel 3 adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase %
SMP	2	2%
SMA/SMK	72	72%
DII	4	4%
S1	20	20%
S2	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pendidikan responden yang paling banyak adalah SMA/SMK, yaitu sebanyak 72 responden atau 72% sedangkan sisanya yaitu 20 responden atau 20% yaitu S1, 2 responden atau 2% yaitu SMP, 2 responden atau 2% yaitu S2, 4 responden atau 4% yaitu DII, hal ini dikarenakan pola pikir, sikap, dan tingkah laku yang diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terdiri atas <1 tahun, 1-5 tahun dan >5

tahun lama bekerja seorang pegawai akan banyak pengalaman yang didapatkan untuk melihat karakteristik lama bekerja responden ditunjukkan pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase %
<1 Tahun	8	8%
1-5 Tahun	29	29%
> 5 Tahun	63	63%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja <1 Tahun sebanyak 8 responden atau 8%, Responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun sebanyak 29 responden atau 29%. Responden dengan lama bekerja > 5 Tahun sebanyak 63 responden atau 63%. Dengan demikian lama bekerja responden paling banyak adalah lebih dari 5 tahun, hal ini dikarenakan karyawan telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga karyawan nyaman dengan pekerjaannya.

Uji Asumsi Klasik

Terdapat pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas yang akan diuraikan secara rinci berikut ini.

Hasil Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas

	Median	Min	Maks	Standar deviasi	kurtosis	(Skewness)	Jumlah observasi yang digunakan
X1	-0.037	-2.763	1.689	1.000	0.454	0.307	100
X2	0.008	-2.739	1.838	1.000	0.021	0.326	100
Y	-0.014	-2.355	2.498	1.000	0.609	0.114	100
Z	-0.03	-1.987	1.563	1.000	1.269	0.103	100

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa apabila nilai skewness tidak ada yang > - 2,000 hingga > 2,000 dan nilai kurtosis > - 7,000 hingga >7,000 maka distribusi data penelitian yang dilakukan dikatakan Normal penelitian yang dilakukan yakni pemodelan SEM-PLS.

Uji multikolineritas

Tabel 6. Uji multikolineritas

MODEL DLM	
	VIF
X1 -> Y	1.756
X1 -> Z	1.648
X2 -> Y	1.874
X2 -> Z	1.648
Z -> Y	1.530

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai VIF semua Nilai Variasi inflasi (VIF) adalah nilai yang digunakan untuk menguji kolinearitas model. Nilai ViF yang lebih tinggi dari 5,00 menunjukkan bahwa ada masalah dengan kolineritas, karena nilai VIF yang tinggi dapat menyebabkan kesulitan dalam menginterpretasikan bahwa tidak ada masalah dengan kolineritas. Tujuan kolineritas adalah untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel dalam model regresi saling berhubungan. Akan sulit membedakan efek individu dari masing-masing variabel terhadap variabel endogen atau dependen jika ada kolineritas. Variabel laten kurang dari 5.00, maka hal ini tidak terjadi Multikolineritas antar variabel laten yang diukur.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dan residual suatu pengamatan ke suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada proses statistik, penilaian signifikansi P - value dapat dilakukan melalui metode regresi yang menghubungkan variabel independen dengan nilai residual absolutnya. tersebut tidak melebihi ambang batas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P Values
X1 -> Y	0.042
X2 -> Y	0.003
X1 -> Z	0.013
X2 -> Z	0.000
Z -> Y	0.000
X1 -> Z -> Y	0.048
X2 -> Z -> Y	0.007

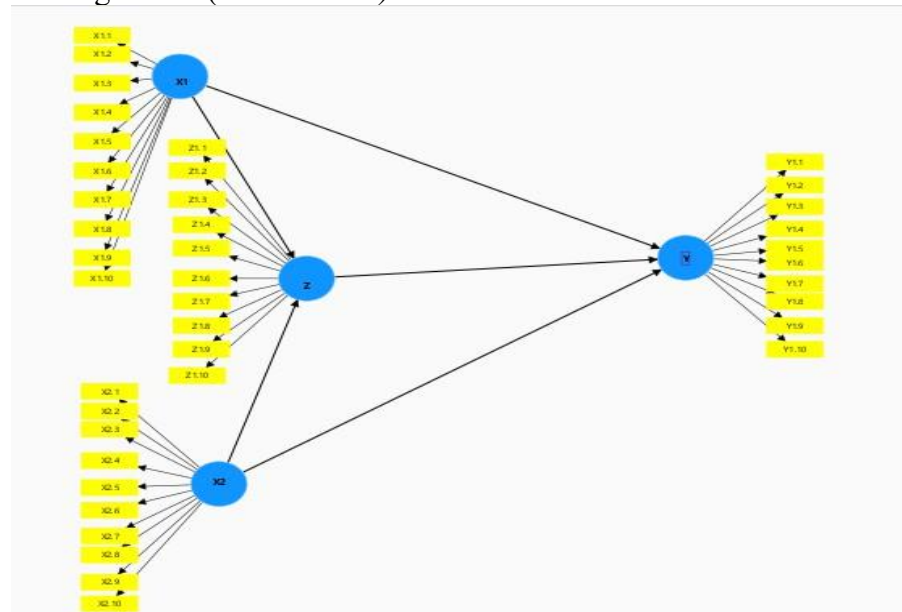
Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan pada tabel 7 dapat di lihat bahwa nilai semua variabel tidak melebihi nilai ambang batas yaitu 0,05 hal ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model. Analisis SEM (*Structural Equation Model*).

Analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Square* SEMPLS. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS karena penelitian ini untuk mendapatkan data yang

berdistribusi normal untuk menggunakan persamaan regresi yang Best linier unbiased Estimate (BLUE). SEM-PLS digunakan dalam penelitian ini karena dapat memprediksi serta menjelaskan variabel laten dari pengujian pada teori. Struktural *Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS) merupakan analisis statistik untuk mengevaluasi model yang terdiri dari hubungan linier antara variabel yang biasanya merupakan variabel yang tidak dapat diamati secara langsung. Terdapat evaluasi model yaitu:

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Evaluasi Model Pengukuran

Convergent Validity

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen diuji dengan melihat nilai loading factor dari masing-masing indikator terhadap variabel latennya, di mana indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai loading di atas 0,5. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4, sebagian besar indikator pada masing-masing variabel memenuhi kriteria tersebut. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel penelitian juga berada di atas ambang batas 0,5, yakni kecerdasan intrapersonal (0,641), kecerdasan interpersonal (0,652), perilaku kerja (0,703), dan kinerja pegawai (0,820). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen dalam model ini telah memenuhi syarat validitas konvergen. Sementara itu, uji validitas diskriminan yang dianalisis menggunakan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) juga menunjukkan hasil di bawah 0,90 untuk semua hubungan antar variabel, sehingga model dinyatakan valid secara diskriminan.

Untuk uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability sebagai dasar pengujian. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intrapersonal, kecerdasan interpersonal, dan perilaku kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability masing-masing di atas 0,6, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel. Namun, berbeda halnya dengan variabel kinerja pegawai yang menunjukkan nilai Cronbach's Alpha (0,375) dan Composite Reliability (0,379) di bawah ambang batas minimum. Oleh karena itu, variabel kinerja pegawai tidak memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga beberapa indikator pada variabel ini perlu ditinjau kembali atau direvisi dalam pengukuran selanjutnya.

Hasil Evaluasi Inner Model

Inner model atau pengukuran bagian dalam disebut model struktural. Inner model adalah model yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten. Nilai-nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan. Inner model tidak lain merupakan jawaban dari hipotesis-hipotesis penelitian. *Path Coefficients* atau Koefisien Jalur (*bootstrapping*)

Path coefficients merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh variabel. Nilai koefisien jalur jika dikatakan positif, maka pengaruh suatu variabel tersebut dikatakan searah. Selain itu, nilai suatu variabel eksogen/bebas (mempengaruhi) dikatakan positif mengalami peningkatan, maka variabel endogen/terikat (dipengaruhi) juga akan meningkat. Adapun nilai koefisien jalur dikatakan negative, pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah. Nilai suatu variabel eksogen/bebas dikatakan negative mengalami peningkatan, maka nilai variabel endogen/terikat akan menurun.

Bootstrapping adalah suatu prosedur memecahkan masalah data yang tidak normal untuk mendapatkan hasil SEM melalui pengujian signifikansi statistik dengan koefisien jalur. *Bootstrapping* dengan lain kata dapat menjawab dari hipotesis-hipotesis penelitian dengan cara menganalisis nilai tersebut. Analisis *bootstrapping* dapat melihat dari nilai T statistics yang dibandingkan dengan nilai T tabel. Hipotesis terbukti diterima positif tidaknya, apabila nilai T statistics lebih besar dari nilai T tabel. Selain itu, dapat melihat dari nilai probabilitas (P values) untuk mengetahui nilai pengaruh tersebut dikatakan terbukti diterima dengan signifikan atau tidaknya dengan positif atau tidaknya. Nilai P values dikatakan signifikan, apabila nilai P values lebih kecil dari 0.05 atau 5% (nilai P values <0.05). nilai probabilitas yang signifikansi (sig.) dalam uji f untuk menjawab semua hipotesis penelitian. Penjelasan hasil dari *path coefficients* (koefisien jalur), adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil *Path coefficients*

Koefisien Jalur					
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Y	0.206	0.207	0.102	2.029	0.042
X1 -> Z	0.266	0.281	0.106	2.498	0.013
X2 -> Y	0.362	0.402	0.121	2.988	0.000
X2 -> Z	0.384	0.418	0.102	3.752	0.000
Z -> Y	0.518	0.515	0.126	4.096	0.000
X1 -> Z -> Y	0.138	0.146	0.070	1.987	0.048
X2 -> Z -> Y	0.199	0.217	0.074	2.704	0.007

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil *path coefficients* (koefisien jalur), hipotesis dapat terjawab melalui dari nilai R square, nilai T statistics, dan nilai probabilitas (P values). Penjelasan nilai hasil *path coefficients* (koefisien jalur) dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Uji R square

R square adalah nilai dari variabel bebas atau variabel independen yang

menyumbangkan pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen. R square juga disebut sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Selain itu, r square merupakan nilai koefisien determinasi yang berguna untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas/independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat/dependen. R square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Hal tersebut berguna untuk memprediksi apakah model strukturalnya baik/buruk.

Tabel 9. R Square

Variabel	<i>R square</i>	<i>Adjust R square</i>
Kinerja Pegawai	0,581	0,567
Perilaku Kerja	0,346	0,333

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 9 hasil nilai R square dengan ketentuan syarat, hasil nilai r square dalam penelitian ini dapat dideskripsikan bahwa pengaruh variabel kecerdasan intrapersonal, variabel kecerdasan interpersonal terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,567 atau 56,7 % yang berarti nilai yang memenuhi syarat dalam kategori agak rendah, Adapun variabel kecerdasan intrapersonal, variabel interpersonal terhadap perilaku kerja sebesar 0,333 atau 33,3% yang berarti nilai yang memenuhi syarat dalam kategori agak rendah.

Uji T statistic

Berdasarkan tabel path coefficients (koefisien jalur), dapat diketahui bahwa nilai probabilitas yang positif dalam uji koefisien jalur telah menjawab hipotesis penelitian. Variabel kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $2.029 > 1.984$. Variabel kecerdasan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $2.988 < 1.984$. Variabel kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif terhadap perilaku kerja sebesar $2.498 > 1.984$, variabel kecerdasan interpersonal berpengaruh positif terhadap perilaku kerja sebesar $3.752 > 1.984$, variabel perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $4.096 > 1.984$.

Adapun variabel kecerdasan intrapersonal yang dimediasi oleh perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $1.987 > 1.984$, dan variabel kecerdasan interpersonal dimediasi oleh perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $2.704 > 1.984$. Semua hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa hipotesis terbukti diterima dengan nilai positif akan tetapi, Adapun variabel kecerdasan interpersonal terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif data menunjukkan hipotesis ditolak.

Nilai P values

Berdasarkan tabel path coefficients, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas yang signifikansi (sig.) dalam uji F telah menjawab hipotesis penelitian sebagai solusi permasalahan yang terjadi. Variabel kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.041 < 0.05$ dikatakan signifikan, Variabel kecerdasan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki probabilitas sebesar $0.003 < 0.05$ dikatakan signifikan, variabel kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif terhadap perilaku kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0.013 < 0.05$ dikatakan signifikan, variabel kecerdasan interpersonal berpengaruh positif terhadap perilaku kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ dikatakan signifikan.

Adapun variabel perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ dikatakan signifikan, variabel kecerdasan intrapersonal yang dimediasi oleh perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.048 < 0.05$ dikatakan signifikan dan variabel kecerdasan interpersonal yang dimediasi oleh perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memiliki nilai probabilitas sebesar $0.007 < 0.05$ dikatakan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua hipotesis terbukti diterima dengan nilai positif secara signifikan. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas < 0.05 atau 5%, maka dikatakan berpengaruh signifikan antara variabel dengan variabel lainnya. Oleh sebab itu, persyaratan dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linier berganda sudah terpenuhi.

Hasil uji hipotesis penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 7 hipotesis. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas (P values) kurang atau sama dari $\alpha = 5\%$ atau 0.500, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terbukti diterima/didukung secara signifikan oleh data penelitian ini. Selain itu dapat menggunakan nilai T statistics, dimana nilai T statistics sama dengan atau lebih besar dari T tabel dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data SEM menggunakan SmartPLS diperoleh hasil uji hipotesis, sebagai berikut:

Tabel 10 Uji Hipotesis

Variabel	T statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	2.029	0.042
X2 -> Y	2.988	0.003
X1 -> Z	2.498	0.013
X2 -> Z	3.752	0.000
Z -> Y	4.096	0.000
X1 -> Z -> Y	1.987	0.048
X2 -> Z -> Y	2.704	0.007

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4, 2025

Tabel di atas dapat didefinisikan menjawab setiap hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian dapat menggunakan perbandingan antara T tabel (1.984) dengan T statistics yang diperoleh setiap hipotesis. Hipotesis dikatakan terbukti diterima, jika nilai T statistics lebih besar dari nilai T tabel. Selain itu dapat menggunakan nilai P values (nilai probabilitas). Hipotesis dikatakan terbukti diterima, jika nilai probabilitas (P values) sama dengan atau kurang dari 0.50 (5%). Penjelasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh kecerdasan intrapersonal terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama yang telah dikemukakan bahwa “Terdapat pengaruh kecerdasan intrapersonal terhadap kinerja pegawai”. Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai T statistics sebesar $2.029 > 1.984$ (T tabel). Selain itu, nilai probabilitas (P values) sebesar $0.041 < 0.500$ atau 5% (α). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif kecerdasan intrapersonal terhadap kinerja pegawai secara signifikan”.

Pengaruh kecerdasan interpersonal terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua yang telah dikemukakan bahwa “Terdapat pengaruh kecerdasan

interpersonal terhadap kinerja pegawai”. Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai T statistics sebesar $2.988 < 1.984$ (T tabel). Selain itu, nilai probabilitas (P values) sebesar $0.003 < 0.500$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif kecerdasan interpersonal terhadap kinerja pegawai secara signifikan”.

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga yang telah dikemukakan bahwa “Terdapat pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai”. Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai T statistics sebesar $4.096 > 1.984$ (T tabel). Selain itu, nilai probabilitas (P values) sebesar $0.000 < 0.500$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif perilaku kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan”.

Pengaruh kecerdasan intrapersonal terhadap perilaku kerja

Hipotesis keempat yang telah dikemukakan bahwa “Terdapat pengaruh kecerdasan intrapersonal terhadap perilaku kerja”. Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai T statistics sebesar $2.498 > 1.984$ (T tabel). Selain itu, nilai probabilitas (P values) sebesar $0.013 < 0.500$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif kecerdasan intrapersonal terhadap perilaku kerja secara signifikan”.

Pengaruh kecerdasan interpersonal terhadap perilaku kerja

Hipotesis kelima yang telah dikemukakan bahwa “Terdapat pengaruh kecerdasan intrapersonal terhadap perilaku kerja”. Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai T statistics sebesar $3.752 > 1.984$ (T tabel). Selain itu, nilai probabilitas (P values) sebesar $0.000 < 0.500$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif kecerdasan interpersonal terhadap perilaku kerja secara signifikan”.

Pengaruh kecerdasan intrapersonal melalui perilaku kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis keenam yang telah dikemukakan bahwa “Terdapat pengaruh kecerdasan intrapersonal melalui perilaku kerja terhadap kinerja pegawai”. Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai T statistics sebesar $1.987 > 1.984$ (T tabel). Selain itu, nilai probabilitas (P values) sebesar $0.000 < 0.500$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif kecerdasan intrapersonal melalui perilaku kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan”.

Pengaruh kecerdasan interpersonal melalui perilaku kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketujuh yang telah dikemukakan bahwa “Terdapat pengaruh kecerdasan interpersonal melalui perilaku kerja terhadap kinerja pegawai”. Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai T statistics sebesar $2.704 > 1.984$ (T tabel). Selain itu, nilai probabilitas (P values) sebesar $0.007 < 0.500$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif kecerdasan interpersonal melalui perilaku kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan”.

Uji efek Mediasi

Tabel 11. Uji efek mediasi

Efek Tidak Langsung Spesifik					
	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (Stdev)	T Statistik ($ O/Stdev $)	Nilai P (P Values)

X1 -> Z -> Y	0.138	0.146	0.07	1.977	0.048
X2 -> Z -> Y	0.199	0.217	0.074	2.704	0.007

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 4, 2025

Apabila pengaruh tidak langsung signifikan maka hal ini menunjukkan terdapat efek mediasi dan langkah terakhir adalah menghitung *Variance Accounted for*. Hasil perhitungan VAF menunjukkan hasil 0,401 sehingga perilaku kerja dapat menjadi variabel mediasi antara kecerdasan intrapersonal terhadap kinerja pegawai sebesar 40,10% atau terdapat efek mediasi parsial. Oleh karena itu, hipotesis 6 pada penelitian ini yang berbunyi “Kecerdasan intrapersonal melalui perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima. Hasil perhitungan VAF menunjukkan hasil 0,354 sehingga perilaku kerja dapat menjadi variabel mediasi antara kecerdasan interpersonal terhadap kinerja pegawai sebesar 35,40% atau terdapat efek mediasi parsial. Oleh karena itu, hipotesis 7 pada penelitian ini yang berbunyi “Kecerdasan interpersonal melalui perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini membuktikan bahwa Kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Roy Matta dan Rosette El Alam (2023) Menyatakan bahwa kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian sebelumnya oleh Sabuhari, R., dkk (2021), menyatakan bahwa kecerdasan emosional (kecerdasan Intrapersonal) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji SEM dengan *Partial Least Square* (PLS) perbandingan antara nilai *T-Value* 0,042 lebih kecil dari *T-Statistic* 2,029 menunjukan bahwa kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi apabila pegawai memiliki kecerdasan intrapersonal yang tinggi dengan mampu mengenali dirinya dan dapat mengontrol emosi misalnya, pegawai lebih mampu mengendalikan emosi dan stres ketika menghadapi tekanan kerja dan tidak mudah terbawa emosi pada saat pengambilan Keputusan hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Luni Anugrahni (2023) Menyatakan bahwa kecerdasan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji SEM dengan *Partial Least Square* (PLS) perbandingan antara nilai *T-Value* 0,003 lebih kecil dari *T-Statistic* 2,988 menunjukan bahwa kecerdasan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena semakin tinggi kecerdasan interpersonal akan semakin meningkat juga kinerja pegawai karena Pegawai dengan kecerdasan interpersonal lebih efektif dalam menyelesaikan tugas yang melibatkan komunikasi dan kerja sama, dapat Meningkatkan performa tim karena setiap anggota dapat berinteraksi dan berkolaborasi dengan baik, Produktivitas dan efisiensi organisasi meningkat karena minimnya konflik dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Tiara Nur Anggita Prabawati & Lukman Hakim (2023) Menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji SEM dengan *Partial Least Square* (PLS) perbandingan antara nilai *T-Value* 0,000 lebih kecil dari *T-Statistic* 4,096 menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan Perilaku kerja yang baik, seperti tanggung jawab, disiplin, proaktif, dan kolaboratif, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Sebaliknya, perilaku kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas, kualitas, dan harmoni di tempat kerja. Oleh karena itu, perilaku kerja perlu dikelola dan dikembangkan melalui pelatihan, penguatan nilai-nilai organisasi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif.

Hasil pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja di satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Chao Miao, Ronald H.Humphrey & Shanshan Qian (2020) Menyatakan bahwa kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif terhadap perilaku kerja.

Berdasarkan uji SEM dengan *Partial Least Square* (PLS) perbandingan antara nilai *T-Value* 0,013 lebih kecil dari *T-Statistic* 2,498 menunjukkan bahwa kecerdasan intrapersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, hal ini karena kecerdasan intrapersonal memengaruhi perilaku kerja dengan cara membentuk sikap yang positif, disiplin, dan bertanggung jawab, serta kemampuan mengelola emosi dan motivasi. Pegawai yang memiliki kecerdasan intrapersonal tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang efektif, seperti berorientasi pada hasil, proaktif, adaptif, dan terbuka terhadap perbaikan diri. Dengan demikian, kecerdasan intrapersonal yang baik berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Hasil pengujian hipotesis kelima pada penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja di satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis ini berawal dari penelitian sebelumnya oleh Meks Lagibu, Abd.Kadim Masaong, & Ikhfan Haris (2018) Menyatakan bahwa kecerdasan interpersonal berpengaruh positif terhadap perilaku kerja, Adapun hasil penelitian yang bertentangan dengan hipotesis ini yaitu penelitian oleh Bagaskhara Rubiyanto, Patria Mukti & IJK Sito Meiyanto (2022) menyatakan bahwa kecerdasan interpersonal berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja.

Berdasarkan uji SEM dengan *Partial Least Square* (PLS) perbandingan antara nilai *T-Value* 0,000 lebih kecil dari *T-Statistic* 3,752 menunjukkan bahwa kecerdasan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, hal ini karena Kecerdasan interpersonal merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja. Dengan memahami dan menerapkan keterampilan interpersonal, pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Itulah sebabnya perusahaan sering kali menganggap kecerdasan interpersonal sebagai keterampilan inti dalam proses rekrutmen dan pengembangan pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keenam pada penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan intrapersonal melalui perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uji SEM dengan *Partial Least Square* (PLS) perbandingan antara nilai *T-Value* 0,048 lebih kecil dari *T-Statistic* 1,987 menunjukkan bahwa kecerdasan intrapersonal melalui perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan kecerdasan intrapersonal tinggi memiliki kemampuan untuk memotivasi dirinya sendiri,

bahkan tanpa dorongan eksternal. Mereka paham bagaimana menjaga semangat dan berpegang pada tujuan meski menghadapi tantangan. Kecerdasan intrapersonal juga memengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain. Pemahaman diri yang baik memungkinkan mereka bertindak secara empatik dan profesional dan Dengan hubungan kerja yang baik, pegawai dapat berkolaborasi lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tim.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh pada penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan interpersonal melalui perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan uji SEM dengan *Partial Least Square* (PLS) perbandingan antara nilai *T-Value* 0,007 lebih kecil dari *T-Statistic* 2,704 menunjukkan bahwa kecerdasan interpersonal melalui perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena perilaku kerja adalah cara nyata kecerdasan interpersonal diterapkan dalam lingkungan kerja. Dengan perilaku kerja sebagai mediator, kemampuan interpersonal dapat diterjemahkan menjadi tindakan produktif, seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan pengelolaan konflik, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja individu dan organisasi. Organisasi dapat memaksimalkan dampak ini dengan mengembangkan keterampilan interpersonal dan perilaku kerja pegawai melalui pelatihan dan pembinaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan intrapersonal dan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara langsung maupun melalui perilaku kerja sebagai variabel mediasi. Kecerdasan intrapersonal mendorong sikap disiplin dan tanggung jawab, sementara kecerdasan interpersonal meningkatkan kerja sama dan komunikasi. Perilaku kerja yang positif menjadi penghubung penting yang memperkuat dampak kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional menjadi strategi penting untuk mendukung profesionalisme dan pelayanan publik yang optimal. Secara praktis, hasil penelitian ini merekomendasikan agar Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan mengintegrasikan program pengembangan soft skill ke dalam pelatihan pegawai. Pelatihan tersebut dapat difokuskan pada peningkatan kesadaran diri, pengendalian emosi, empati, dan kemampuan komunikasi interpersonal. Langkah ini bertujuan untuk menciptakan perilaku kerja yang produktif dan pelayanan publik yang responsif. Adapun saran bagi pihak Satpol PP adalah pentingnya evaluasi berkala terhadap kompetensi emosional pegawai serta penerapan sistem pembinaan yang mendukung peningkatan perilaku kerja yang profesional. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji peran variabel eksternal seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan dukungan manajerial sebagai faktor yang mungkin memperkuat atau memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional, perilaku kerja, dan kinerja pegawai, serta mengaplikasikan model ini pada sektor atau instansi pemerintah lainnya untuk meningkatkan generalisasi temuan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Anugrahni, L. (2023). The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance with Emotional Intelligence as a Moderating Variable. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(2), 131–141
- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka. *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 275–291. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i2.1932>.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Arianto, B., & Kurniawan, A. (2020). Perilaku kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 12–20.
- Dani, A., & Nugraha, M. E. (2023). Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(2), 116–125. <https://doi.org/10.55606/jumia.v1i2.1196>
- Faridh, M., Sari, E., & Putri, T. A. (2024). Membangun Pemimpin yang Efektif: Analisis Kecerdasan Emosional dalam Praktek Kepemimpinan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 1–10.
- Fauzianti, I., & Natuna, D. A. (2020). *The Influencer of interpersonal intelligence and altruism on the supervisor performance of bengkalis regency. Jumped Journal (Journal of Education Management)*, 8(2).
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hastari, A., & Altina, S. (2024). Peran kecerdasan intrapersonal dalam mengelola konflik kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 77–85.
- Jamal, A., Hasri, Y., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial “BPJS” Kesehatan Cabang Padang). *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(6), 2914–2922. <https://doi.org/10.38035/rj.v6i6.1179>
- Kholifah, S. N., & Mentari, S. (2024). Pengaruh kecerdasan logika- matematis, kecerdasan intrapersonal dan hasil belajar pengantar akuntansi terhadap kinerja akademik. *Jurnal ekonomi pendidikan dan kewirausahaan*, 12(1), 79–92. <https://doi.org/10.26740/jepk.v12n1.p79-92>.
- Lagibu, M., Masaong, A. K., & Haris, I. (2018). Pengaruh kecerdasan interpersonal, kecerdasan intrapersonal, dan kecerdasan sosial terhadap kreativitas guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo. *JPs: Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 03(1), 95–102.
- Mahita, I. A. P. D. H., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kreativitas Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Rex Denpasar. *VALUES*, 4(3), 876–890.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).

-
- Rahmadiyanti, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas Kecerdasan Emosional: dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ebisnis Manajemen*, 2(4), 68–77.
- Rambe, A., Hidayat, R., & Siregar, I. (2022). Perilaku kerja dan kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal SDM Indonesia*, 5(1), 36–42.
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191–204.
- Rusfiana, Y., & Supriyatna, C. (2021). Memahami Birokrasi Pemerintahan dan Perkembangannya.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Salsabilla, Z., & Zafi, R. (2020). Kecerdasan interpersonal dalam lingkungan kerja modern. *Jurnal Komunikasi dan Interaksi Sosial*, 6(1), 23–31.
- Sartika, N., Halim, A., & Syamsudin, M. (2024). Kecerdasan interpersonal dan keterampilan kepemimpinan. *Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan*, 8(1), 66–75.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset.
- Tadarus, S. S., Wolok, T., & Macmud, R. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan di perumda tirta limutu kabupaten gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 648–659.
- Widiyastuti, N., Susilo, A., & Pratama, H. (2024). Soft skill dan kinerja ASN: Studi di lingkungan pemerintahan daerah. *Jurnal Akuntabilitas Kinerja Pemerintah*, 3(2), 88–97.