

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN MALANG DALAM PENDAMPINGAN UMKM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh :

Suci Almadirotul Munawaroh

(21612011009)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN MALANG DALAM PENDAMPINGAN UMKM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh :

Suci Almadirotul Munawaroh

(21612011009)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Emosional
Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Kabupaten Malang Dalam Mendampingi

UMKM

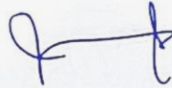
Disusun oleh : Suci Almadirotul Munawaroh
NIM : 21612011009
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanda di periksa dan disetujui untuk dipertahankan didepan penguji

Malang, 2025

Mengetahui dan menyetujui

Kaprodi,



(ERNA RESMIATINI, S.M.B., M.Se)
NIDN. 0715069004

Pembimbing,



(SINOLLAH, S.Sos., M.AB)
NIDN. 0720057401



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

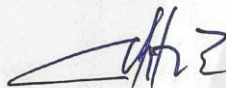
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI Manajemen FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Suci Almadirotul Munawaroh
NIM : 21012011009
HARI : Senin
TANGGAL : 21 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Emosional Terhadap Kinerja
Karyawan Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten
Malan Dalam Pendampingan UMKM

DINYATAKAN LULUS

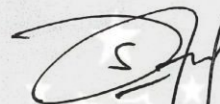
MAJELIS PENGUJI



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



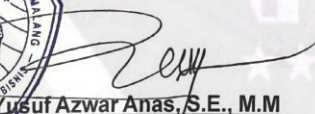
Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 2025

Yang menyatakan,



Suci Almadirotul Munawaroh

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur dan hormat yang mendalam, karya ini ku persembahkan kepada :

Ayahanda dan Ibunda Dina yang Tercinta

Sumber keteguhan dan kasih tanpa syarat, Doa dan pengorbanan kalian addalah napas dalam setiap langkahku, Trimakasih telah mencadi cahaya yang menuntunku dalam gelap dan teduh yang menenankanku dalam lelah.

Suci Almadirotul Munawaroh Diriku sendiri,

Yang dalam diam telah berjuan tanpa pamrih, Untuk segala luka yang disembunyan sendiri, untuk tangis yang tak terdengar, dan untuk keberania melangkah ketika dunia tak memberi pegangan ini adalah bukti bahwa saya layak sampai disini.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Suci Almadirotul Munawaroh. 2025. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang Dalam Pendampingan Umkm

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang dalam mendampingi UMKM. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam memberikan pelayanan dan pendampingan yang efektif kepada pelaku UMKM. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan intelektual, tetapi juga oleh kemampuan emosional yang menunjang hubungan interpersonal dan pengelolaan emosi dalam situasi kerja yang kompleks.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang yang mendampingi UMKM, dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengembangan aspek kognitif serta penguatan kemampuan emosional, seperti pengendalian diri, empati, dan keterampilan sosial.

Kata kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, UMKM, Dinas Perindustrian dan Perdagangan



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Suci Almadirotul Munawaroh. 2025. The Influence of Intellectual and Emotional Intelligence on Employee Performance at the Department of Industry and Trade of Malang Regency in Assisting MSMEs

This study aims to analyze the influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance at the Department of Industry and Trade of Malang Regency in assisting MSMEs (Micro, Small, and Medium Enterprises). The background of this research is based on the crucial role of human resources in improving organizational performance, particularly in providing effective services and assistance to MSME actors. Employee performance is not only affected by intellectual abilities but also by emotional competencies that support interpersonal relationships and emotional regulation in complex work situations.

This research uses a quantitative associative method with a multiple linear regression approach. The population in this study consists of all employees of the Department of Industry and Trade of Malang Regency involved in MSME assistance, with a sample of 57 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS.

The results show that both intellectual intelligence and emotional intelligence have a significant partial and simultaneous influence on employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be achieved by developing cognitive abilities as well as enhancing emotional skills such as self-regulation, empathy, and social competence.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Employee Performance, MSMEs, Department of Industry and Trade



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang dalam Mendampingi UMKM.

Tujuan penulisan proposal skripsi ini untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan banyak penghargaan dan trimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, ayahanda dan ibunda yang selalu penulis sayangi dan yang telah mendidik saya dengan penuh cinta dan kasih sayang, serta saudara saya dan seluruh keluarga yang memberikan dukungan untuk saya
2. Drs. Imron Rosyandi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya proposal skripsi ini.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan serta arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis sampai bisa menyelesaikan proposal skripsi ini.

5. Bapak Sinollah, S.Sos., M.Ab selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan sabar dan pengarahan yang sangat telaten sampai hingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Suci Almadirotul Munawaroh, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karna telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai.
7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang yang berperan penting dalam penelitian dan penulisan proposal skripsi ini

Malang, 8 Desember 2024

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Impiris	8
2.2 Kajian Teoris	12
2.2.1 Kinerja	12
2.2.2 Kecerdasan Intelektual	17
2.2.3 Kecerdasan Emosional	22
2.3 Karangka Pikir	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2.1 Tempat Penelitian	29
3.2.2 Waktu Penelitian	29
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	30
3.3.1 Definisi Operasional	30
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	37
3.5 Sumber Data	37
3.5.1 Data Primer	38
3.5.2 Data Sekunder	38
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Teknis Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Deskriptif	39
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	45
4.1.1 Profil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.3 Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Karakteristik Responden	48
4.2 Deskripsi Data Penelitian	52

4.2.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	52
4.3	Analisis Data	58
4.3.1	Uji Validitas dan Reabilitas	59
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	65
4.3.3	Uji Linear Berganda	72
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.4.1	Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam Mendampingi UMKM	77
4.4.2	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam Mendampingi UMKM	79
4.4.3	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam Mendampingi UMKM	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		86

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persamaan dan perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu	11
Tabel 1. 2 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	35
Tabel 1. 3 Penyebaran Angket dan Pengambilan Angket	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1. 4 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 1. 5 Usia Responden	50
Tabel 1. 6 Tahun Masa Bekerja Responden	51
Tabel 1. 7 Descriptive Statistics	53
Tabel 1. 8 Kuisisioner Kecerdasan Intelektual (X1)	54
Tabel 1. 9 Kuisisioner Kecerdasan Emosional	55
Tabel 1. 10 Kuisisioner Kinerja Karyawan	57
Tabel 1. 11 Uji Validitas Kecerdasan Intelektual (X1)	60
Tabel 1. 12 Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)	61
Tabel 1. 13 Uji Validitas Kinerja (Y1)	62
Tabel 1. 14 Uji Reabilitas	64
Tabel 1. 15 Uji One-sample Kolmogorov-Smirnov Tes	68
Tabel 1. 16 Uji Multikolinieritas	69
Tabel 1. 17 Uji Regresi Berhanda	73
Tabel 1. 18 Uji Determinasi F (Kelayakan)	74
Tabel 1. 19 Koefisien Determinasi R ²	76



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model konsep penelitian.....	28
Gambar 1. 2 Grafik P Plot.....	66
Gambar 1. 3 Scstterplot.....	71



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Daftar Riwayat Hidup.....	91
Lampiran 1. 2 Kuisisioner Penelitian.....	92
Lampiran 1. 3 Teks Wawancara.....	97
Lampiran 1. 4 Data Hasil Responden.....	98
Lampiran 1. 5 Data Tabulasi.....	99
Lampiran 1. 6 Data Validitas.....	102
Lampiran 1. 7 Data Reabilitas	105
Lampiran 1. 8 Data Uji Asumsi Klasik	106
Lampiran 1. 9 Data Uji Hipotesis	108



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya zaman diperlukannya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM menjadi sesuatu bagian utama menggerakkan dalam sebuah usaha. Menurut Husniyah (2022) bahwa faktor penting dalam perusahaan salah satunya adalah SDM. Menurut Darwito (2008) bahwa SDM menjadi bagian terpenting menjalankan organisasi. Maka perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Saragih (2024) keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap karyawan berperan penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap karyawan untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Menurut Ainun (2022). Kinerja adalah gambaran tentang bagaimana kegiatan, program, atau kebijakan telah dicapai untuk mencapai visi, misi, dan

tujuan organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi adalah dua aspek dari konsep kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah total hasil kerja yang dapat dicapai suatu organisasi. Kinerja dan produktivitas karyawan merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawannya untuk menunjukkan kinerja terbaik karena baik atau buruknya kinerja mereka akan berdampak pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai membutuhkan kecerdasan intelektual. Kemampuan untuk bekerja secara abstrak menggunakan simbol, ide, hubungan logis, dan konsep teoritis dikenal sebagai kecerdasan intelektual (IQ) karyawan dengan IQ tinggi diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan IQ lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa orang dengan IQ tinggi akan lebih mudah menyerap pengetahuan yang diberikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan mereka untuk memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Kecerdasan intelektual (IQ) didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam memproses informasi, berpikir logis, memecahkan masalah, serta kemampuan analisis dan penalaran yang berhubungan dengan pengetahuan teknis dan kognitif (Gottfredson, 2021). IQ dalam konteks ini mengacu pada kemampuan karyawan dalam menganalisis data dan mengimplementasikan kebijakan atau program yang berdampak langsung terhadap pengembangan UMKM. Sementara itu, kecerdasan emosional (EQ) mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain

dalam situasi sosial (Goleman, 1995). EQ penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung komunikasi yang baik antara karyawan dan pelaku UMKM.

Penelitian terkait pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan telah menunjukkan hasil yang bervariasi. Sebagai contoh, penelitian oleh Farsani et al. (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi berhubungan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan keterampilan analitis dan teknis. Dalam konteks Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, IQ dapat mempengaruhi kualitas keputusan yang diambil dalam mendampingi UMKM, termasuk analisis pasar, penyusunan kebijakan, serta implementasi program-program pemberdayaan yang lebih tepat sasaran.

Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Rachmawati (2020), yang menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan intelektual berhubungan dengan kinerja dalam tugas-tugas administratif dan teknis, dampaknya terhadap kinerja interpersonal lebih terbatas. Dalam konteks pendampingan UMKM, interaksi sosial yang baik sering kali lebih bergantung pada kecerdasan emosional daripada kemampuan kognitif belaka.

Di sisi lain, kecerdasan emosional (EQ) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam tugas-tugas yang melibatkan interaksi sosial. Penelitian oleh Shabani et al. (2021) menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengelola hubungan interpersonal, menyelesaikan konflik, dan menjaga motivasi dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan, yang sering berhadapan dengan berbagai stakeholder dan situasi yang membutuhkan komunikasi yang baik, EQ

menjadi sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

Penelitian lebih lanjut oleh Hussain et al. (2020) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional karyawan berdampak signifikan terhadap efektivitas dalam melayani UMKM, terutama dalam hal empati, pengelolaan emosi dalam situasi yang menantang, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan. Dalam kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, pengembangan kecerdasan emosional dapat membantu karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan dalam mendampingi UMKM, seperti perbedaan kebutuhan antar pelaku usaha dan tekanan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Ketertarikan peneliti dalam mengkaji kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional pada penelitian ini didasari oleh peran keduanya yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual (IQ) diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang bersifat teknis, analitis, dan konseptual (Gottfredson, 2021), sementara kecerdasan emosional (EQ) dibutuhkan untuk mengelola emosi diri dan orang lain, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan motivasi dalam bekerja (Goleman, 1995). Dalam konteks pendampingan UMKM di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, kedua kemampuan ini sangat penting, karena pendampingan UMKM tidak hanya membutuhkan analisis program pemberdayaan yang tepat, tetapi juga komunikasi interpersonal yang baik untuk memahami kebutuhan pelaku UMKM secara efektif. Peneliti ingin mengetahui bagaimana IQ dan EQ dapat berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengingat penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedua jenis kecerdasan ini memiliki hubungan yang

signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi (Mayer et al., 2016; Shabani et al., 2021).

Dalam penelitian ini penulis memperoleh informasi melalui wawancara dengan ibu Lilik selaku pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang tentang pendampingan UMKM yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang yang kurang optimal, karyawan mengungkapkan bahwa keterbatasan sumber daya baik dalam jumlah pegawai, anggaran, atau alat monitoring, Fokus prioritas Dinas memiliki banyak program prioritas lain yang menyita perhatian, sehingga pengawasan terhadap UMKM tidak mendapatkan perhatian yang cukup. Ada juga karyawan yang mengaku karna jangkauan wilayah, kurangnya koordinasi, keterbatasan data informasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan intelektual memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Namun, kita masih belum memahami bagaimana kedua kecerdasan ini bekerja sama secara lebih holistik untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Sehingga dengan demikian, berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang Dalam Mendampingi UMKM”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Dinas perindustrian dan perdagangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Dinas perindustrian dan perdagangan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Dinas perindustrian dan perdagangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Dinas perindustrian dan perdagangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang kecerdasan intelektual, emosional terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori ilmu-ilmu ekonomi dan social.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi perusahaan Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Manfaat peneliti yang akan datang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.