



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PECAWAJ GENERASI Z KOTA BIMA

Jaenab¹,Novi Kadewi Sumbawati², Amirul Mukminin³

^{1,3}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB Indonesia

²Universitas Samawa

Email: jaenab84.stiebima@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Literasi Digital, Kinerja Pegawai	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kecerdasan emosional dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis Penelitian ini asosiatif dengan Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Generasi Z di Kota Bima. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Generasi Z di Kota Bima yang berjumlah 100 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria, Instrumen Penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan skala likert dengan tehnik analisis regresi linier berganda di olah menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian bahwa 1) Kemampuan Emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Organisasi yang mempekerjakan pegawai dari generasi ini perlu lebih cermat dalam merancang kebijakan yang mempengaruhi kesejahteraan emosional mereka seperti mengendalikan Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Meskipun kemampuan emosional mungkin tidak berpengaruh dengan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis tetap penting, karena dapat mempengaruhi faktor lain yang lebih langsung berdampak pada kinerja. 2) Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai memiliki Akses internet, kemampuan digital, dan isi informasi. dan platform digital yang mendukung pekerjaan mereka, proses komunikasi, pelaporan, serta pengawasan kinerja pegawai, serta keterampilan yang memadai untuk menggunakannya secara efisien yang akan mempercepat pengambilan keputusan. 3) Kemampuan Emosional dan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Generasi Z yang memiliki Kemampuan EQ yang baik adalah kemampuan untuk mengenali serta mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, mengendalikan Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial untuk bekerja sama tim dan literasi digital yang baik memiliki Akses internet tanpa hambatan, kemampuan digital, isi informasi terbukti berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Generasi Z.
Info Article	Abstarct
	<i>The purpose of this study was to determine whether emotional intelligence and digital literacy have a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees in Bima City. This research is a</i>

Keywords:

Emotional Intelligence, Digital Literacy, Employee Performance

quantitative study. This type of research is associative with the population used in this study, namely all Generation Z employees in Bima City. The sample used in this study was Generation Z employees in Bima City totaling 100 employees. The sampling technique in this study used purposive sampling based on criteria, the research instrument used was a questionnaire with a Likert scale with multiple linear regression analysis techniques processed using SPSS version 21. The results of the study showed that 1) Emotional Ability does not have a positive and significant effect on the Performance of Generation Z employees in Bima City. Organizations that employ employees from this generation need to be more careful in designing policies that affect their emotional well-being such as controlling Self-Awareness, Self-Regulation, Motivation, Empathy, Social Skills to work together and work in a team. Although emotional ability may not affect performance, creating a work environment that supports psychological well-being is still important, because it can affect other factors that have a more direct impact on performance. 2) Digital Literacy has a positive and significant effect on the Performance of Generation Z employees in Bima City. Organizations need to ensure that employees have Internet access, digital skills, and information content. and digital platforms that support their work, communication processes, reporting, and monitoring of employee performance, as well as adequate skills to use them efficiently which will accelerate decision making. 3) Emotional Ability and Digital Literacy have a positive and significant effect on the Performance of Generation Z employees in Bima City. Generation Z who have good EQ skills are the ability to recognize and manage their own and others' emotions, control Self-Awareness, Self-Regulation, Motivation, Empathy, Social Skills to work in a team and good digital literacy have Unhindered internet access, digital skills, information content has been proven to play a major role in improving the performance of Generation Z employees.

I. PENDAHULUAN

Era industri 5.0 merupakan era yang serba digitalisasi yang mengharuskan semua umat manusia beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Sumber daya manusia yang handal dan bermutu menjadi suatu harapan serta tujuan yang harus dicapai oleh setiap individu maupun suatu organisasi untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Revolusi industri 5.0 fokus pada kolaborasi manusia dengan mesin dalam membangun lingkungan kerja yang lebih efisien dan human-centered. Gen Z yang di lahirkan antara 1997-an sampai awal 2012-an berkembang pada era yang sudah sangatlah koneksi teknologi digital hingga secara alami menjadi penggerak utama transformasi ini. Keberadaan gen z di dunia kerja dan social menandai era baru kreativitas dan inovasi teknologi tidak sekedar di pakai demi efesiensi, tapi demi kemanfaatan manusia pula.

Salah satu peran utama Gen Z dalam revolusi industri 5.0 adalah adaptasi terhadap teknologi baru. Sebagai digital natives Gen Z mampu dengan cepat menguasai teknologi semisal internet of things (Iot), artificial intelligence (AI), serta robotika yang menjadi pilar penting dari revolusi ini. Revolusi industri kelima ini telah mengantarkan era baru di mana teknologi seperti Internet of Things, Kecerdasan Buatan, dan kendaraan swakemudi menjadi bagian integral dari kehidupan kita sehari-hari dan digunakan di berbagai industry, Fu (dalam Kailola, 2023). Kemunculan teknologi canggih dalam revolusi industri kelima ini dengan cepat mengubah gaya hidup dan

lingkungan profesional individu. Di pasar kerja saat ini, pemberi kerja dan berbagai industri semakin menuntut bukti kemahiran digital dan kelayakan kerja. Menurut survei yang dilakukan oleh The British Computer Society, 90% profesional Sumber Daya Manusia dan pemberi kerja menyatakan bahwa kompetensi dalam mengoperasikan perangkat digital sama pentingnya dengan keterampilan lain dalam organisasi mereka. Dalam lanskap saat ini, hampir setiap pekerjaan menggabungkan teknologi dalam beberapa bentuk, apakah itu melibatkan pekerjaan dengan komputer di kantor, mengoperasikan mesin kasir, atau mengelola pengiriman. Para pemberi kerja memprioritaskan kandidat yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peran baru, menyadari bahwa keterampilan digital meningkatkan efisiensi karyawan dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas bisnis.

Banyak dari keberhasilan hidup seseorang ditentukan oleh kecerdasan emosional dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient) Hadiwijaya & Hutasoit, (dalam Putra, 2023). Menurut Goleman dalam Hadiwijaya & Hutasoit, (dalam Putra, 2023) "menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja

Kecerdasan emosional merupakan konsep yang relatif baru, dan hingga saat ini, belum ada yang dapat mengukur secara tepat sejauh mana pengaruhnya terhadap perjalanan hidup seseorang. Pengembangan kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain, mencapai tujuan, dan menemukan kebahagiaan dalam hidup. Kecerdasan emosional lebih dari sekadar kemampuan untuk menunjukkan keramahan saat dibutuhkan; kecerdasan emosional mencakup keberanian untuk menghadapi kebenaran yang terpendam. Kecerdasan emosional tidak berarti memberikan kebebasan yang tak terkendali pada perasaan seseorang, melainkan melibatkan pengelolaan emosi yang terampil, memungkinkan ekspresi yang tepat dan efektif, sehingga memfasilitasi kerja sama yang harmonis di antara individu-individu yang saling berbagi emosi Goleman (dalam Kailola, 2023). Selanjutnya, keuntungan dari memiliki kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memahami asal-usul emosi seseorang, melihat perbedaan antara emosi dan tindakan, memupuk citra diri yang lebih positif mengenai diri sendiri, sekolah, dan keluarga, mengurangi perasaan terisolasi dan kecemasan dalam hubungan, menumbuhkan tanggung jawab, dan keterbukaan terhadap perspektif orang lain, dan melengkapi individu dengan keterampilan resolusi konflik yang efektif dalam hubungan. Selain itu, kecerdasan emosional juga menumbuhkan toleransi dan kemahiran mengenali emosi orang lain Goleman (dalam Kailola, 2023). Kecerdasan emosional dapat berupa ekspresi emosi, atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam yang menyertai emosi, mencirikan individu yang mudah terangsang untuk menampilkan tingkah laku emosional yang mempengaruhi hubungan dengan orang lain menjadi pendorong untuk peningkatan kepuasan kerja. Terganggunya kecerdasan emosional menyebabkan seorang karyawan tidak mampu mencapai kepuasan kerja. Kecerdasan emosional merujuk pada satu keanekaragaman keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi kognitif yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan untuk berhasil dalam menghadapi tekanan dan tuntutan lingkungan, Argon, B. A., & Liana, Y. (2020).

Kemampuan Digital (Digital Literacy) adalah keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan efisien. Di era digital saat ini, kemampuan ini menjadi salah satu elemen penting dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari pekerjaan, pendidikan, hingga interaksi sosial. Oleh karena itu, memahami definisi dan kerangka konsep kemampuan digital menurut para ahli sangat penting untuk mengembangkan karyawan dan kebijakan yang sesuai di bidang ini. Literasi digital dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mencari, mempelajari, dan memanfaatkan berbagai sumber media dalam berbagai bentuk. Lebih mendalam literasi digital juga diartikan sebagai pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Proses digitalisasi merupakan bagian dari revolusi industri telah menyentuh banyak aspek kehidupan manusia dan tidak dapat lagi dihindari. Meskipun digitalisasi berubah begitu cepat tidak semua para karyawan yang siap dengan perubahan tersebut sehingga hal ini menimbulkan masalah dalam pekerjaannya. Selain perubahan digitalisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi perilaku karyawan. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Kinerja menurut pandangan Robbins sebagai wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang (Robbins, 2013). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007). Kinerja berkaitan dengan peran serta pegawai dalam rangka perwujudan suatu tujuan. Pegawai Gen Z sampai saat ini sudah memberikan yang terbaik, meskipun observasi terkait fenomena yang terjadi di lapangan, ternyata masih terdapat sikap, pengetahuan serta konsistensi pegawai yang belum sesuai dengan konsep bisnis untuk pelanggan, seperti kedisiplinan waktu kerja pegawai, kurangnya kajian keislaman, penerapan kemuhmmadiyaan yang belum maksimal dalam menjalankan aktifitas organisasi dan ketidaksesuaian antara waktu perencanaan dengan pelaksanaan kegiatan yang berdasarkan standar mutu perguruan tinggi.

Fenomena yang saya amati pegawai Gen Z mengenai kecerdasan emosional Peran kecerdasan emosional sangat penting di organisasi ini, dikarenakan banyaknya orderan dan tekanan deadline, Generasi Z dikenal dengan kesadaran diri yang cukup tinggi, namun mereka terlalu tidak berpikir Panjang menghadapi tantangan dalam mengelola emosi, terutama dalam lingkungan kerja yang cepat berubah. Sehingga pegawai mempunyai tanggung jawab yang besar dan harus cerdas dalam kecerdasan emosional agar tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Masalah literasi digital, masih ada pegawai yang tidak efisiensi dalam penggunaan Akses internet, tidak maksimalkan kemampuan digital, tidak focus Menggunakan internet atau media sosial untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, kurang memanfaatkan keterampilan digital untuk meningkatkan efisiensi kerja, pengambilan keputusan, serta kreativitas dalam tugas-tugas sehari-hari.

Rumusan masalah 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. 2) Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. 3) Kecerdasan emosional dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. 2) Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. 3) Kecerdasan emosional dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima.

Manfaat penelitian secara **Teoritis**, Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana kecerdasan emosional dan literasi digital berinteraksi mempengaruhi kinerja pegawai generasi Z. mengidentifikasi karakteristik khas Generasi Z di dunia kerja, yang dapat dijadikan acuan untuk studi lebih lanjut tentang pola perilaku, gaya kerja, dan adaptasi terhadap teknologi. Kontribusi ini penting untuk memperdalam kajian dalam bidang psikologi organisasi dan teknologi informasi. Manfaat **Praktis**: Hasil penelitian ini dapat memberikan insight tentang cara-cara meningkatkan kinerja pegawai Generasi Z dengan memperhatikan pentingnya pengelolaan kecerdasan emosional dan peningkatan literasi digital yang bisa digunakan oleh manajer atau pimpinan untuk merancang program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga mereka bisa lebih siap menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang semakin bergantung pada teknologi yang diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat, dengan hubungan interpersonal yang lebih baik dan kemampuan untuk mengatasi tekanan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (dalam Kailola, 2023). "Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain". Menurut Salovey dalam Goleman (dalam Kailola, 2023). Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan". Kecerdasan Emosional. Menurut Gardner (dalam Kailola, 2023). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Adapun kecerdasan emosional adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Selain itu, menurut Goleman (dalam Kailola, 2023). mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Indikator Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (dalam Kailola, 2023), Kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya: 1. Kesadaran diri: mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. 2. Pengaturan diri: menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi. 3. Motivasi: menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk

menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. 4. Empati: merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. 5. Keterampilan Sosial: menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Literasi Digital (Digital Literacy)

Literasi digital atau disebut juga dengan literasi informasi digital merupakan suatu konsep yang menjelaskan mengenai literasi di era digital. Konsep literasi digital ini sudah muncul sejak tahun 1990 (Masitoh, 2018). Digital literacy mulanya digagas dan dipopulerkan oleh Paul Gilster sekitar pada tahun 1997 yaitu kemampuan untuk menguasai dan memanfaatkan informasi dari sumber digital (Almi & Rahmi, 2020). Pola Pikir Digital Mindset atau pola pikir digital sebagai modal utama untuk transformasi sebuah organisasi ke arah digital, Bawden (dalam Kailola, 2023) memperluas pemahaman baru mengenai literasi digital yang berakar pada literasi komputer dan literasi informasi. Menurut Douglas A.J. Belshaw (2011) dalam tesisnya "What is Digital Literacy?" mengatakan bahwa ada delapan elemen esensial untuk mengembangkan literasi digital, yaitu sebagai berikut: 1). Kultural, yaitu pemahaman ragam konteks pengguna dunia digital; 2). Kognitif, yaitu daya pikir dalam menilai konten; 3). Konstruktif, yaitu reka cipta sesuatu yang ahli dan aktual; 4). Komunikatif, yaitu memahami kinerja jejaring dan komunikasi di dunia digital; 5). Kepercayaan diri yang bertanggung jawab; 6). Kreatif, melakukan hal baru dengan cara baru; 7). Kritis dalam menyikapi konten; dan 8). Bertanggung jawab secara sosial. Aspek kultural, menurut Belshaw, menjadi elemen terpenting karena memahami konteks pengguna akan membantu aspek kognitif dalam menilai konten.

Menurut Solihin, (2021) menyatakan bahwa literasi digital mengacu pada kemampuan individu untuk menemukan, mengevaluasi, dan menulis informasi yang jelas melalui tulisan dan media lainnya di berbagai platform digital. Literasi digital dievaluasi oleh tata bahasa individu, komposisi, keterampilan mengetik dan kemampuan untuk menghasilkan tulisan, gambar, audio, serta desain menggunakan teknologi. Literasi digital adalah ketertarikan, sikap dan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital dan alat komunikasi untuk mengakses, mengelola, mengintegrasikan, menganalisis dan mengevaluasi informasi, membangun pengetahuan baru, membuat dan berkomunikasi dengan orang lain agar dapat berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat (Setyaningsih et al., 2019)

Literasi Digital yaitu kemampuan serta wawasan individu dalam aspek pemanfaatan alat komunikasi, teknologi perkembangan mesin digital, membuat dan dilakukan evaluasi informasi. Dengan memperhatikan indikator akses internet, kemampuan, dan isi informasi. Muhadib, (dalam Prasetio, T. 2024).

Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (dalam Rauf et al., 2019): "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Luthans dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106): "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Mulyadi (2016:63): "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka". Menurut Mangkunegara (2017:9) "Merupakan istilah yang berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)". Menurut Kasmir (2017:182): "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Robbins dalam Kasmir (2017:183): "Kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan". Menurut pendapat para ahli diatas, maka kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai sebuah tujuan, kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Indikator Kinerja Menurut Robbins dalam Rauf et al, (2019) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 6 (enam) indikator yaitu: 1. Kualitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di hasilkan. 3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku). 5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Adapun indikator penelitian kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, pengetahuan, kehandalan pekerjaan dan kedisiplinan (Abadiyah, 2019).

Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja

Kecerdasan Emosional (EQ) dan kinerja dalam pengembangan sumber daya manusianya diterapkannya Emotional Quotient sebagai tren kalangan karyawannya dimana setiap karyawannya bisa mengendalikan diri, memotivasi diri dan memotivasi orang lain, mempunyai rasa empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosi ini sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan didalam lingkungan kerja Gen Z.

Kecerdasan sosial memberikan kemampuan untuk menentukan keputusan yang logis, mengambil risiko yang telah diperhitungkan, dan mengatasi situasi sosial yang sulit (Fitriastuti, 2013). Sehingga kecerdasan sosial berperan besar dalam pengembangan dan perolehan seseorang (Chapin, 2015; Fitriastuti, 2013; Mohammadyari & Singh, 2015). Pada era digital ini, dimana

kemampuan akan teknologi dan literasi digital menjadi salah satu kemampuan utama yang harus dimiliki, kecerdasan emosional juga berperan dalam membentuk dan membangun kemampuan seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif dengan lokasi penelitian pegawai Generasi Z di Kota Bima yang Populasi penelitian ini seluruh karyawan Gen Z yang di lahirkan antara 1997-an sampai awal 2012-an yang sudah bekerja di BUMN atau BUMS yang tidak di ketahui. Tehnik pengambilan sampel proposive yaitu Teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria sampel penelitian ini sebagai berikut a) responden berusia 18-27 tahun, b) berpendidikan terakhit SMA/ Sederajat, dan c) masa kerja minimal 3 bulan. Adapun rumus pengambilan sampel yaitu peneliti menggunakan rumus Lemesshow untuk mengambil sampel karena populasi dalam penelitian ini masih belum dapat di ketahui (Lwanga & Lemeshow, 1991), Rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha} Y(1-p)}{d^2}$$

Digunakan yakni 95% (1,960) (Lwanga & lameshow, 1991) mengatakan Nilai p. 0,5 akan di pilih peneliti dalam menentukan jumlah sampel dan presisi yang di gunakan adalah 0,1. Perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,1^2} = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2} = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = 96,04$$

Sampel yang di hasilkan sebesar 96,04. Alasan pengambilan sampel dilakukan pembulatan menjadi 100 dikarenakan jika sampel lebih besar hasilnya akan lebih baik, sehingga hasil perhitungan sampel 96,04 dibulatkan menjadi 100. Jadi sampel penelitian ini 100 Respoden . Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui Google Form kepada responden. Hal ini dilakukan karena sampel dalam penelitian ini diharapkan telah terbiasa menggunakan teknologi, serta untuk membantu memudahkan proses pengumpulan jawaban.

Teknik pengumpulan data melalui, observasi, wawancara, Kuesioner dan dokumentasi. metode analisis deskriptif kuantitatif menggunakan alat analisis regresi linear berganda yakni pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F) yang sbelumnya telah melalui

tahap uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik diantaranya uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Selanjutnya adalah mendeskripsikan tingkat pengaruh tersebut melalui nilai koefisien korelasi dan determinasi. (Sugiyono, 2016). Variabel diukur dengan menggunakan *skala likert* lima tingkat dengan alternatif jawaban 5 (lima) berarti sangat tinggi. 1). sangat setuju (SS), 2). setuju (S), 3). netral (N), 4). tidak setuju (KS), 5). sangat tidak setuju (TS). Pengumpulan data diperoleh dengan cara memberikan langsung kuesioner ke masing-masing responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator dari variabel penelitian. Kemudian di analisis menggunakan Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan rumus : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$.

Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi dari indikator - indikator variabel penelitian Kemampuan Emosional (X1) ada 5 indikator masing- masing 2 pernyataan jadi sebanyak 10 pernyataan, Literasi Digital (X2) ada 3 indikator masing- masing 3 pernyataan jadi 9 pernyataan dan Kinerja pegawai ada 5 indikator masing-masing 2 pernyataan jadi 10 pernyataan yang telah diujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$ dan $Sig < 0,05$). Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua indikator-indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kemampuan Emosional	.783	> 0,6	Reliabel
Literasi Digital	.798	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	.777	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data Olah SPSS, (2024)

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0.6. Dengan demikian item pernyataan pada variabel Kemampuan Emosional, Literasi Digital dan Kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Uji Normalitas di lakukan dengan melihat kolmogorov smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas di ketahui nilai signifikansi $0,587 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 3. Uji multikolinearitas

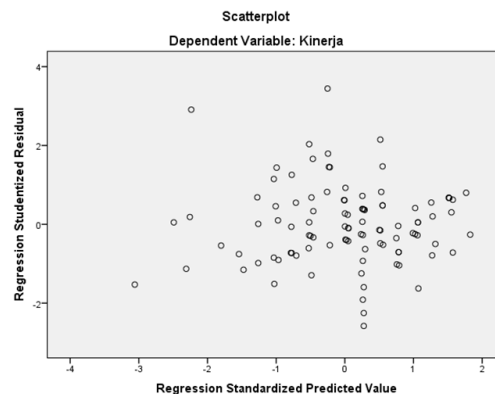
Coefficients ^a			
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1			
(Constant)	,001		
Kemampuan Emosional	,844	,986	1,014
Literasi Digital	,000	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olah SPSS, (2024)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikoleniaeritas variabel bebas menunjukan bahwa nilai $VIF = 1$ sama dengan, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat di simpulkan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik penyebaran diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, selain itu juga tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja , serta menyebar titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroekedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Auto Korelasi

Tabel Hasil 4. Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,641 ^a	,411	,398	3,063	1,864

Sumber : Data Olah SPSS, (2024)

Dari tabel 5 diatas, Berdasarkan pada Tabel 6 di atas, nilai Durbin-Watson (Dw hitung) sebesar sebesar 1,864, DU tabel sebesar 1.7152 dan DL tabel sebesar 1.6337 yang memiliki signifikan 5% dengan jumlah sampel 100 dan jumlah variabel independen 2, maka $DU < DW < 4 - DU$ yang artinya $1.7152 < 1,864 < 2,2848$. Berdasarkan tabel petunjuk pengambilan keputusan, maka dengan hasil ini dari tabel 2. Kondisi ke 5 yakni tidak terdapat gejala autokorelasi sehingga regresi linear dapat dilanjutkan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear berganda

Tabel Hasil 5 Uji Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,378	4,255		3,379	,001
	Kemampuan Emosional	,017	,086	,015	,197	,844
	Literasi Digital	,642	,079	,639	8,136	,000

Sumber : Data Olah SPSS, (2024)

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) yang dibantu dengan program statistik SPSS. Perhitungan regresi berganda antara variabel independen seperti; Kemampuan Emosional (X1), Literasi Digital (X2), serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, hasilnya sebagai berikut:

Hasil regresi diatas didapatkan persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 14,378 + ,017 X_1 + ,642 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,378 dapat diartikan apabila variabel Kemampuan Emosional dan Literasi Digital dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 14,378
- nilai koefisien beta pada Kemampuan Emosional sebesar ,017 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada Kemampuan Emosional (X1) akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar ,017 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

- c. Nilai koefisien beta pada variabel Literasi Digital sebesar ,642 artinya setiap perubahan variabel Literasi Digital (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja pegawai sebesar ,642 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Koefisien Korelasi

Tabel Hasil 6. Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,641 ^a	,411	,398	3,063	1,864

Sumber : Data Olah SPSS, (2024)

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,641. Artinya tingkat keeratan pengaruh Kemampuan Emosional dan Literasi Digital terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima yaitu pengaruh yang kuat sebesar 641.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dapat di lihat dari tabel 8 digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), Hasil Koefisien Determinasi atau R square adalah Nilai R Square adalah sebesar .411. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel X1 atau Kemampuan Emosional X2 atau Literasi Digital, adalah sebesar 0,411 atau 41,1%. Sedangkan sisanya (100% - 41,1% = 58,9%) yaitu sebesar 58,9% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model.

Uji Hipotesis

Tabel Hasil 6 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,378	4,255		3,379	,001
	Kemampuan Emosional	,017	,086	,015	,197	,844
	Literasi Digital	,642	,079	,639	8,136	,000

Sumber : Data Olah SPSS, (2024)

H1. Di duga Kemampuan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima

Variabel di atas di peroleh t hitung untuk X1 sebesar ,017 untuk menentukan t tabel dapat dilihat dalam statistika t tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%:2=0,025/25\%$ (uji 2 sisi) dengan $df\ n-k-1=$ atau $100-2-1= 97$, Maka di peroleh t tabel sebesar 1,984723 dengan tingkat kesalahan 5% Variabel k Kemampuan Emosional nilai t hitung ,017 < t tabel 1,984723 dan nilai signifikansi sebesar ,844 > 0,05, bahwa H1 yang menyatakan Kemampuan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima **di Tolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sembiring et al., (dalam Zebua, et al., 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kartu kredit di PT. Bank XYZ Regional Medan. Mulyasari, (2019) bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan bertolak belakang dengan hasil penelitian Haksanggulawan, et al., 2023 Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kab. Bombana.

H2. Di duga Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung .642 > 1,984723 t tabel dan nilai signifikan ,000 < 0,05, bahwa H2 yang menyatakan variabel Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima **di Terima**. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Swandewi et al, (2024) menyatakan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Kediri sebesar 63,8%. Diperkuat oleh penelitian Prasetio, T. (2024) bahwa literasi digital memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis secara bersama-sama (Uji-F)

Uji Simultan F

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kemampuan Emosional (X1), Literasi Digital (X2), Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka hasil uji simultan (uji f) sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	633,680	2	316,840	33,782	,000 ^b
Residual	909,760	97	9,379		
Total	1543,440	99			

Sumber : Data Olah SPSS, (2024)

H3. Di duga Kemampuan Emosional dan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 21.0 tabel 7 diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan F-hitung sebesar $33,782 > 3,09$ F-tabel, dimana $df_1 = K-1$ dan $df_2 = n-K$, K adalah jumlah variabel dan $n =$ jumlah sample pembentuk regresi, jadi $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 100-2 = 98$, maka di dapat di nilai F-tabel $= 3,09$. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,70, nilai F hitung $>$ F tabel ($33,782 > 3,09$). Itu artinya H3 yang menyatakan variabel Kemampuan Emosional dan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima **di Terima**. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian oleh Rauf et al, (2019) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan) Diperkuat oleh hasil penelitian Kailola, L. G. (2023) Kecerdasan Emosi dan Literasi Digital secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Kemampuan Emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Organisasi yang mempekerjakan pegawai dari generasi ini perlu lebih cermat dalam merancang kebijakan yang mempengaruhi kesejahteraan emosional mereka. Meskipun kemampuan emosional mungkin tidak berpengaruh dengan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis tetap penting, karena dapat mempengaruhi faktor lain yang lebih langsung berdampak pada kinerja.

Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke alat Akses internet, kemampuan digital, dan isi informasi. dan platform digital yang mendukung pekerjaan mereka, proses komunikasi, pelaporan, serta pengawasan kinerja pegawai, serta keterampilan yang memadai untuk menggunakannya secara efisien yang akan mempercepat pengambilan keputusan. Literasi digital dapat memperkuat kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim menggunakan

Kemampuan Emosional dan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Generasi Z yang memiliki Kemampuan EQ yang baik adalah kemampuan untuk mengenali serta mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, mengendalikan Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim dan literasi digital yang baik memiliki Akses internet tanpa hambatan, kemampuan digital, isi informasi terbukti berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Generasi Z. Organisasi perlu mendukung dan memperkuat literasi digital di kalangan pegawai, terutama dengan memberikan pelatihan mengenali emosi, literasi digital yang dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja untuk meningkatkan kinerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk karyawan generasi Z di kota Bima Khususnya di Akses internet, kemampuan digital, dan isi informasi. untuk mengoptimalkan fasilitas yang ada agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbesar sampel penelitian dan menambahkan variable-variabel independen yang lebih variative seperti motivasi kerja, pelatihan digital dan big data. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam mengenai apa yang memengaruhi kinerja pegawai Generasi Z, baik dari sisi individu maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1-14.
- Duderstadt, J. J. (1999). *Building a Digital Library: The University of Michigan Experience*. University of Michigan Press.
- Eshet-Alkalai, Y. (2004). *Digital Literacy: A Conceptual Framework for Survival Skills in the Digital Era*. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93-106.
- Fauziyati, A. (2019). *Pengaruh kecerdasan Emosional Spiritual (ESQ) terhadap kemampuan literasi digital mahasiswa PAI di fakultas tarbiyah dan keguruan. UIN Sunan Ampel Surabaya UIN Sunan Ampel*.
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Bombana. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 401-407.
- Kailola, L. G. (2023). Menilik Adanya Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 22040-22048.
- Lemeshow, S., Ogston, S. A., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1991). Adequacy of Sample Size in Health Studies. *Biometrics*, 47(1), 347. <https://doi.org/10.2307/2532527>
- Maharani, A. P. G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Lampung dan Bali).
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 190-197.
- Ng, W. (2012). *Can We Teach Digital Natives Digital Literacy?*. *Computers & Education*, 59(3), 1065-1078.
- Putra, R. P., Ramadhanti, I., Andhika, S., Agustina, R. D., & Pitriana, P. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap literasi digital praktikum virtual fisika pada sudut pandang gender mahasiswa. *WaPFI (Wahana Pendidikan Fisika)*, 8(1), 15-20.
- Prasetyo, T. (2024). Pengaruh Artificial Intelligence dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Ekonomi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 66-73.

- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swandewi, N. P. P., Ariawan, I. P. W., & Sulindawati, N. L. G. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(1), 1-16.
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3509-3519.