

PENGARUH EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) DAN SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BULUNGAN

The Influence of Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) on Employee Performance at the Bulungan Regency Investment and One-Stop Integrated Service Office

Nama Penulis ✉

Dinar Nuraini^{1*}, Mujahid², Dinar³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: dinarnuraini81@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bulungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner secara online (Google Form), dengan responden berjumlah 38 pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan membutuhkan keseimbangan antara Emotional Quotient dan Spiritual Quotient untuk memaksimalkan kinerja pegawainya. Pengaruh Emotional Quotient dalam kinerja pegawai yaitu dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan pengaruh Spiritual Quotient dalam kinerja pegawai yaitu bekerja lebih efektif, disiplin, dan mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan sebesar 82%..

Kata Kunci: Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ), Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the influence of Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) on employee performance at the Bulungan Regency Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP). This study employed a quantitative approach with data collection through an online questionnaire (Google Form), with 38 respondents from the Bulungan Regency DPMPTSP. The results of the study indicate that simultaneously the variables Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) have a positive and significant effect on employee performance. The Capital

Investment and One-Stop Integrated Service Office of Bulungan Regency requires a balance between Emotional Quotient and Spiritual Quotient to maximize employee performance. The influence of Emotional Quotient on employee performance is that it can increase productivity, work quality, and achieve organizational goals, while the influence of Spiritual Quotient on employee performance is that it works more effectively, is disciplined, and is able to minimize errors in completing tasks. The results of the determination analysis show that the two independent variables in this study, namely Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ), are able to explain the variation in the ups and downs of employee performance of the Capital Investment and One-Stop Integrated Service Office of Bulungan Regency by 82%

Keywords: Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ), Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bulungan merupakan instansi daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 7 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Bulungan Nomor 86 Tahun 2022. DPMPTSP bertugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu untuk menyederhanakan birokrasi serta mewujudkan pelayanan publik yang efisien, profesional, transparan, dan akuntabel. Dalam menjalankan fungsi strategis ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai pilar dan penggerak utama roda organisasi[cite: 1, 2]. Keberhasilan instansi pemerintah tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi atau ketersediaan anggaran operasional, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja dan kapasitas sumber daya aparatur yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.

Kinerja pegawai didefinisikan oleh Robbins (2016) sebagai hasil evaluasi atas pelaksanaan tugas dibandingkan kriteria yang ditetapkan, mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen organisasi. Namun, fenomena kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Bulungan masih diwarnai berbagai tantangan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan kedisiplinan kerja. Hal ini terbukti dari data persentase keterlambatan masuk kerja pegawai sepanjang tahun 2025 yang tergolong tinggi dan fluktuatif, dengan tingkat keterlambatan tertinggi mencapai 25% pada bulan Maret dan Juli, serta berkisar antara 10% hingga 20% pada bulan-bulan lainnya. Kondisi ini diperparah oleh hasil observasi awal yang menunjukkan masih kurangnya kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosi di tengah tingginya beban kerja, rendahnya rasa empati antarrekan kerja, serta fluktuasi kedisiplinan harian.

Guna mengatasi hambatan perilaku dan psikologis tersebut, dimensi kecerdasan emosional atau Emotional Quotient (EQ) memegang peranan yang sangat krusial. Menurut Goleman (2016) dan Rachmi dalam Iswahyudi (2021), kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, memantau, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain untuk memandu pikiran serta tindakan. Goleman menegaskan bahwa keberhasilan individu dalam dunia kerja sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan EQ, seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif. Penguasaan EQ yang baik memungkinkan pegawai

DPMPTSP Kabupaten Bulungan untuk mengelola emosi secara efektif di lingkungan kerja, mengendalikan stres akibat tumpukan tugas perizinan, dan membina hubungan tim yang kolaboratif tanpa menimbulkan perselisihan.

Selain kecerdasan emosional, peningkatan kinerja aparatur juga sangat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual atau Spiritual Quotient (SQ). Karana et al. (2022) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa untuk melihat dan memberikan makna positif di balik setiap masalah, kenyataan, maupun penderitaan yang dihadapi. SQ memberikan landasan nilai, etika, moral, dan kebijaksanaan yang mendasari setiap keputusan serta tindakan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki SQ tinggi cenderung memiliki tekad kuat, berwawasan jauh ke depan, memiliki kepribadian positif, serta menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Sinergi antara EQ yang mengelola aspek emosional interpersonal dan SQ yang memberi makna mendalam pada pekerjaan menjadi kombinasi yang sangat dibutuhkan untuk mendorong produktivitas kerja yang optimal.

Pengaruh positif EQ dan SQ terhadap kinerja telah dibuktikan oleh berbagai studi terdahulu, seperti penelitian Nani et al. (2021) pada industri jasa perhotelan di Bandar Lampung, Karana et al. (2022) di Rumah Sakit Baptis Kediri, serta Sari et al. (2020) di Lembaga Neptune Kediri. Meskipun demikian, penelitian yang menguji dan menganalisis secara khusus dinamika pengaruh EQ dan SQ terhadap kinerja aparatur di lingkungan dinas pelayanan perizinan terpadu, khususnya pada DPMPTSP Kabupaten Bulungan, sejauh ini belum pernah dilakukan. Adanya kesenjangan penelitian (research gap) dan urgensi pemecahan masalah kinerja di lapangan mendorong perlunya pengkajian secara ilmiah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan".

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan deskriptif-eksplanatori yaitu metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif (angka dan statistik) untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel, menguji hipotesis, dan menjawab pertanyaan 'apakah' atau 'bagaimana' suatu fenomena terjadi dengan mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:117). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan yang berjumlah 38 orang.

Jumlah pegawai DPMPTSP berjumlah 38 orang, berarti bahwa jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka semua pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan berjumlah 38 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Emotional Quotient (EQ) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah disajikan sebelumnya didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel X1 yaitu Emotional Quotient (EQ) sebesar 0,199, hal ini menunjukkan bahwa variabel Emotional Quotient (EQ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Emotional Quotient (EQ) maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,199 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji t terlihat bahwa t hitung variabel Emotional Quotient (EQ) adalah $2,304 > t$ tabel 2,030. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Emotional Quotient (EQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan.

Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Indikator variabel Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Indikator dari variabel Emotional Quotient (EQ) yang memberi kontribusi dominan dalam penelitian ini yaitu motivasi, dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 96,31. Dengan motivasi yang kuat untuk menjadi pribadi yang lebih baik, disiplin dan bertanggung jawab serta pengelolaan emosi yang baik, pegawai DPMPTSP dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Variabel Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan, hal ini disebabkan karena pegawai menyadari pentingnya kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan motivasi dalam bekerja. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka kinerja juga meningkat. Hal ini sesuai dengan teori Goleman (1995), yang menyebutkan bahwa pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, sumber daya diri sendiri, dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu et al (2020) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar POM di Banda Aceh. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani et al (2021) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kediri.

Dengan nilai capaian Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional yang tinggi menjadikan pertimbangan bagi organisasi untuk meningkatkan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang ada pada diri para pegawainya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel X2 yaitu Spiritual Quotient (SQ) sebesar 0,373, hal ini menunjukkan bahwa variabel Spiritual Quotient (SQ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Spiritual Quotient (SQ) maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,373 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji t terlihat bahwa t hitung Variabel Spiritual Quotient (SQ) adalah $7,711 > t$ tabel 2,030. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan.

Spiritual Quotient (SQ) atau Kecerdasan Spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna serta nilai, dengan menempatkan hidup dan perilaku dalam konteks yang lebih luas dan menjadikannya puncak kecerdasan yang memberi arah dan tujuan hidup yang lebih bermakna. Indikatornya meliputi kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpandangan holistik, kecenderungan untuk selalu bertanya “mengapa” atau “bagaimana”.

Indikator dari variabel Spiritual Quotient (SQ) atau kecerdasan spiritual yang memberi kontribusi dominan dalam penelitian ini yaitu tingkat kesadaran tinggi, dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 92,10. Dengan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap ketaatan aturan, jujur dan tanggung jawab pegawai DPMPTSP dapat bekerja lebih efektif, disiplin, dan mampu meminimalisir terjadinya konflik dan kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Variabel Spiritual Quotient (SQ) atau kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan pegawai menyadari pentingnya untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru, jujur, disiplin, beretika dan tidak mudah menyerah dalam bekerja. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila kecerdasan spiritual mengalami kenaikan maka kinerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Zohar dan Marshall (2001), yang mendefinisikan Spiritual Quotient (SQ) atau kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan

perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas. Pegawai yang telah menggunakan kecerdasan spiritualnya, mereka akan menjadi pribadi yang kreatif, intuisi, bisa menerima segala secara apa adanya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra (2020) dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Atfarul et al (2025) dengan hasil penelitiannya yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi pegawai mempunyai kemampuan untuk bersikap fleksibel, mampu beradaptasi terhadap perubahan dan mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi untuk berlaku jujur, disiplin serta menghindari konflik internal untuk peningkatan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bulungan

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menyebutkan bahwa berdasarkan hasil Standardized Coefficient Beta dari masing-masing variabel bebas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel Spiritual Quotient (SQ) atau Kecerdasan Spiritual karena menunjukkan nilai Standardized Coefficient Beta yang lebih besar yaitu bernilai 0,742 sedangkan nilai Standardized Coefficient Beta variabel bebas Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional yaitu sebesar 0,222. Hal ini berarti bahwa dari kedua variabel independen yaitu Emotional Quotient dan Spiritual Quotient, yang paling mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai adalah Spiritual Quotient, semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan maka meningkat pula kinerja pegawainya.

Dalam penelitian ini diperoleh $F_{hitung} 79,848 > F_{tabel} 3,27$. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu Emotional Quotient (EQ) dan variabel X_2 yaitu Spiritual Quotient (SQ) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Indikator dari variabel Kinerja Pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Variabel Emotional Quotient (EQ) atau Kecerdasan Emosional dan Spiritual Quotient (SQ) atau Kecerdasan Spiritual secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Bulungan, hal ini berarti bahwa pegawai mampu mengelola emosi, membangun hubungan baik, jujur, disiplin, memotivasi diri, meningkatkan kesadaran diri

untuk bekerja yang profesional dan bertanggung jawab untuk mencapai target organisasi. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama mengalami kenaikan maka kinerja juga meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), Candra (2020) dan Nani et al (2021) dengan hasil penelitiannya diperoleh bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung teori Robbins (2016) yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient 105 (SQ) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan yaitu dengan Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) yang kuat membuat pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan mempunyai kemampuan dan motivasi dalam mengelola emosi, membangun hubungan baik, jujur, disiplin, meningkatkan kesadaran diri mentaati aturan sehingga dapat tercapai kinerja yang profesional dan bertanggung jawab. Semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dari itu peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Emotional Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.
2. Variabel Spiritual Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai DPMPTSP Kabupaten Bulungan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.
3. Variabel Emotional Quotient dan Spiritual Quotient secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agustian, G. A. (2012). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
2. Ainun, Nur (2022). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasanemosional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Kc Palu*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu
3. Aprilianto, R., & Achmad, T. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Love of Money Terhadap Persepsi Mahasiswa Mengenai Etika Profesi Akuntan*. *Diponegoro Journal of Accounting*, Volume 6 No. 2. Hal 1-12.
4. Atfarul, M., Djatola, H. R., & Arafah, M. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpbd Provinsi Sulawesi Tengah*. *Journal of Economic Research in Accounting and Management*, 1(2), 334-356.
5. Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
6. Borman, R. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)*. *JURNAL sinar manajemen*, 8(2), 138-145.
7. Chandra, Ade (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru*. Universitas Islam Riau
8. Chatib, M. 2012. *Orangtuanya Manusia, Melejitkan Potensi dan Kecerdasan dengan menghargai Fitrah Setiap Anak*. Cetakan Pertama. Kaifa PT. Mizan Pustaka. Bandung
9. Dani (2006), *The Power of Emotional and Adversity Quotient for Teachers* (Jakarta: Hikmah, 2006),
10. Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
11. Fernanda, K., Rengga, A., & Transilvanus, V. E. (2023). *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka*. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(4).
12. Firdaus, M. 2015. *Manajemen Agribisnis*. Bumi Aksara. Jakarta. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bloomsbury Publishing.
13. Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence (Cet 21)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan Keduabelas. Bumi Aksara. Jakarta.
14. Haq, A. I., & Dhana, R. (2022). *Pengaruh Iq, Eq, Dan Sq, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultasi Pengawasan Di Kabupaten Gresik*. *Jurnal Teknik Sipil*, 3(2), 376-386.
15. Karana, N. J. W., Askafi, E., & Musafik, M. N. (2022). *Analisis intellectual quotient (IQ), emotional quotient (EQ), Dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit baptis kediri*. *Otonomi*, 22(1), 56-65.
16. Kusumawardani, M. R., Wahyu, B., & Suwarsono, B. (2021). *Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan organizational*

citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 1263- 1272.

17. Mangkunegara, P.R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17 (4), 433-442.
18. Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27 (4), 267-298.
19. Mellanie, P., Rimbano, D., Veravayoda, V., Puspa, F., Karencia, I., & Nora, Y. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental, IQ dan SQ terhadap Kinerja Karyawan: Study Literatur pada Perusahaan Perbankan. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 342-367.
20. Mohammad Ali dan Mohammad Asroni, Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 62.
21. Muliawan, J. U. 2016. 45 Model Pembelajaran Spektakuler. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
22. Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.
23. Purwanda, E. (2024). Pentingnya Sinergitas Kecerdasan Iq, Eq, Dan Sq Serta Optimalisasi Emotional Intelligence Sebagai Role Model Dalam Kepemimpinan Publik. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 5(2), 37-47.
24. Kusumawardani, M. R., Wahyu, B., & Suwarsono, B. (2021). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 1263- 1272.
25. Ramlawati, R., & Safar, I. (2022). Pengelolaan Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar di Masa Pandemi Covid 19. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 32-41.
26. Rini. I.D. (2018) Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Universitas Muhamadiyah Makassar.
27. Robbins (2016) Manajemen (Jilid 1, Edisi 13). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, E. F. (2020). Analisis Kompetensi, Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Neptune Kediri. *Otonomi*, 20(2), 198-206.
28. Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 197-206.
29. Sugiyono. 2016. Metode penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D). Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
30. Uno, H.B., and Lamatenggo, N. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bumi Aksara. Jakarta
31. Utari, Dewi & Rahima (2022). Pengaruh Iq, Eq, Sq, Dan Lom Terhadap Perilaku Etis. *Pt Inovasi Pratama Internasional*.

32. Vendy, Try Leo. 2014. *Brilian At Work For Leader Menjadi Pemimpin Brilliant Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda*. Yogyakarta; Pohon Cahaya.
33. Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.