

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

**ANALYSIS THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK-LIFE BALANCE ON THE QUALITY OF WORK OF EMPLOYEES OF THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF SOUTH MINAHASA REGENCY**

Oleh:

**Indriane D. Tengor<sup>1</sup>**

**Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>**

**Mirah H. Rogi<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[<sup>1</sup>indriane2705@gmail.com](mailto:indriane2705@gmail.com)

[<sup>2</sup>luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

[<sup>3</sup>mirahrogi2505@gmail.com](mailto:mirahrogi2505@gmail.com)

**Absrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total jenuh yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Data dikumpulkan dari 43 responden melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. secara parsial Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

**Kata kunci:** Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kualitas Kerja

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Work Life Balance on the Quality of Work of employees of the Education and Culture Office of South Minahasa Regency. This study uses a quantitative approach with a total saturation technique that takes the entire population into the sample. Data were collected from 43 respondents through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software version 27. The results of the analysis show that simultaneously, Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Work Life Balance have a significant effect on the Quality of Work of the South Minahasa Regency Education and Culture Office employees. partially Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Work Life Balance have a positive and significant effect on the Quality of Work of the South Minahasa Regency Education and Culture Office employees.

**Keywords:** Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Work Life Balance, Work Quality

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia dengan kualitas kerja yang baik sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi, baik dalam konteks profitabilitas maupun pelayanan publik, harus selalu bisa menunjukkan kinerja yang terbaik. Sebagai lembaga pelayanan teknis, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas di bidang pelayanan publik, salah satunya pelayanan publik di bidang pendidikan dan kebudayaan. Dalam hal ini, kualitas pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan publik. Kualitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan keseimbangan hidup kerja

yang juga merupakan suatu hal yang berpotensi dalam membentuk dan meningkatkan kualitas individu pada lingkungan kerja. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DISDIKBUD) merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang berfokus pada pengelolaan pendidikan dan kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memainkan peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan sektor pendidikan serta kebudayaan. Peningkatan kualitas pendidikan di daerah ini tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi bagi pengembangan kebudayaan yang kaya dan beragam. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kualitas kerja pegawai menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja pegawai. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan berlokasi di Kecamatan Amurang Timur, tepatnya di Pondang. Lokasi strategis ini memudahkan akses bagi masyarakat dan pemangku kepentingan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan kebudayaan di wilayah tersebut.

Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient*) atau sering disebut sebagai intelektual merupakan kemampuan otak dalam penalaran, memecahkan masalah dan pengelolaan pikiran secara seimbang. Konsep ini mencakup berbagai aspek mental yang mempengaruhi cara individu memahami dan berinteraksi dengan lingkungan di sekitar, termasuk kepribadian, kreativitas, watak, dan pengetahuan. Kecerdasan Intelektual tidak hanya mencerminkan kemampuan akademis, tetapi juga karakteristik seperti ketekunan, serta kemampuan berpikir kreatif untuk menemukan solusi inovatif. Watak yang kuat, seperti motivasi dan kemampuan beradaptasi, mendukung individu dalam memanfaatkan Kecerdasan Intelektualnya secara optimal.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) ialah kemampuan dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, mengontrol dan mengelola emosi sendiri juga orang lain. Untuk dapat mengendalikan emosi, individu harus memahami keadaan emosional mereka dan bagaimana emosi tersebut berinteraksi dengan kondisi saat ini. Penting untuk dipahami bahwa interaksi antara ide, modifikasi tubuh, dan perilaku menghasilkan emosi yang mempengaruhi cara individu merasakan dan merespons situasi. Oleh karena itu, pengembangan Kecerdasan Emosional sangat penting dalam konteks organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DISDIKBUD) Kabupaten Minahasa Selatan, di mana pengelolaan emosi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan kondisi dimana pegawai memiliki kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan ataupun kehidupan pribadi. Pegawai dihadapkan pada tuntutan yang terus meningkat, baik dari segi volume pekerjaan maupun ekspektasi produktivitas yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki kendali atas waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lebih mungkin untuk merasakan tingkat stres yang lebih rendah. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja karena pegawai yang tidak stres cenderung lebih fokus, memiliki pengambilan keputusan yang lebih baik, serta mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi.

Kualitas kerja mengacu pada tingkat keunggulan yang dicapai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi yang mencakup hal-hal seperti tepat waktu, ketelitian, efisiensi, kreativitas, dan kepatuhan terhadap standar organisasi.

**Tabel 1. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Doctor (S3)	0
2	Pasca Sarjana (S2)	7
3	Sarjana (S1) atau Diploma IV	32
4	Sarjana Muda/Akademi/Diploma III	1
5	Diploma II	3
6	SLTA/Diploma I	0
7	SLTP	0
Jumlah		43

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa klasifikasi berdasarkan pendidikan pada DISDIKBUD Kabupaten Minahasa Selatan pegawai dengan pendidikan Pasca Sarjana (S2) terdapat 7 pegawai, Sarjana (S1) atau Diploma IV terdapat 32 pegawai, Diploma III 1 pegawai, Diploma II 3 pegawai, dan tidak terdapat pegawai dengan pendidikan Doctor (S3), Diploma I dan SLTP.

Seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan dituntut untuk mampu mengoptimalkan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja agar memiliki Kualitas Kerja yang baik dalam mencapai tujuan. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Minahasa Selatan terdapat beberapa fenomena yang terjadi diantaranya penumpukan pekerjaan yang disebabkan oleh pegawai yang sering mengalami keterlambatan dan penundaan dalam penginputan berkas atau laporan yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh kurang pemahaman akan tugas yang diberikan dan keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak atau teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari yang kemudian mengakibatkan terhambatnya kinerja dalam organisasi, yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam Kecerdasan Intelektual dan juga terdapat komunikasi yang tidak efektif dan kesalahan dikarenakan tidak mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan tidak bisa mengontrol emosi dengan baik kemudian menimbulkan konflik interpersonal dan ketegangan di tempat kerja yang tentunya menciptakan lingkungan kerja tidak harmonis dan kemudian berdampak terhadap kualitas kerja. Peningkatan beban kerja yang berlebihan yang mengharuskan pekerjaan selesai tepat waktu, terutama pada periode tertentu seperti akhir bulan, situasi ini sering kali mengakibatkan pegawai harus bekerja melebihi jam kerja normal, yang berdampak negatif pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Selain itu, kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja atau ketidakpastian dalam perencanaan kegiatan kantor juga menjadi kendala dalam mencapai keseimbangan tersebut.. Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan**".

### Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sihotang dalam Sinambela (2021:8) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

#### Kecerdasan Intelektual

Uno dalam Irawan (2010) menjelaskan kecerdasan Intelektual ialah kemampuan dalam sesuai arahan, berpikir secara logis dan menghadapi lingkungan secara efektif. Oleh karena itu, istilah untuk kecerdasan mental yang mencakup pemikiran rasional adalah intelelegensi. Robbins dalam Sunariyo dkk (2024) mengemukakan beberapa indikator sebagai berikut: Kecepatan persepsi 1) kecepatan persepsi, 2) Ingatan, 3) Kecerdasan angka.

#### Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman (2016) mengatakan kecerdasan emosional merupakan keunggulan individu dalam mengendalikan dan mengontrol impuls emosional serta berfungsi untuk mengatasi keterbatasan dalam kemampuan berpikir. Renee dalam Permata (2024) mengemukakan indikator kecerdasan emosional antara lain: 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Empati, 5) Keterampilan sosial

#### Keseimbangan Kehidupan Kerja

Nancy Lockwood (2003) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan yang terjadi baik dikehidupan pribadi individu maupun kehidupan kerja. Nugraha dalam Pauziah (2022) terdapat tiga aspek yang menjadi indikator seseorang berhasil menerapkan work life balance, yaitu: 1) *Time balance*, 2) *Involvement balance*, 3) *Satisfaction balance*.

### Kualitas Kerja

Nidyawati (2022) kualitas kerja ialah hasil yang boleh diukur melalui seberapa efektif dan efisien sumber daya manusia dan sumber daya lain bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan dalam Girindra (2023) indikator kualitas kerja yaitu: 1) Proses kerja, 2) Potensi diri, 3) Hasil kerja optimal.

### Penelitian Terdahulu

Purba, B., Sipahutar, R., Margery, E., & Saragih, J. L. (2023) untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang diambil dengan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

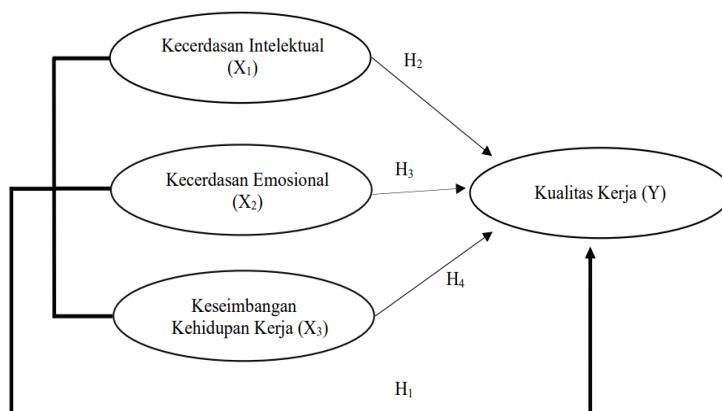
Penelitian Abdilah dan Rafi (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 128 karyawan, dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis menggunakan uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f dengan bantuan program spss versi 23. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

Penelitian Suryadi., Budianto dan Setiawan, I. (2023) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance Dan Fatigue terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Satwa Galuh Makmur Ciamis). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap kualitas kerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan fatigue terhadap kualitas kerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance dan fatigue terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Satwa Galuh Makmur Ciamis.

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan
- H<sub>2</sub>: Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
- H<sub>3</sub>: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
- H<sub>4</sub>: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model penelitian**

Sumber: Kajian Peneliti (2024)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Seperti yang dijelaskan Sahir (2021:13), penelitian kuantitatif menggunakan alat statistik untuk analisis data, sehingga menghasilkan data dan hasil numerik. Objektivitas adalah fokus utama penelitian kuantitatif, yang dicapai melalui pemberian kuesioner untuk memperoleh data yang dapat diuji secara objektif menggunakan ukuran validitas dan reliabilitas.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi ialah jumlah seluruh objek dan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik dan kualitas yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 43 pegawai. Penelitian ini menggunakan total sampling jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 43 responden.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari perbincangan langsung dengan sumber, tanpa menggunakan perantara dalam hal ini dikumpulkan dengan menyebarluaskan angket (kuesioner) kepada setiap responden. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari dokumen, arsip, buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), pengujian hipotesis anova (uji-f), pengujian hipotesis parsia (uji-t), dan koefisien determinasi  $R^2$  untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengelola data adalah dengan menggunakan program SPSS versi 27.

### Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid atau sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel r ( $r_{tabel} > r_{hitung}$ ) maka dapat dinyatakan valid atau item pertanyaan dikatakan valid jika skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ .

### Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021:69), tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan distribusi normal. Untuk memastikan model regresi yang kuat, penting untuk melakukan analisis grafis.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2022:64), terjadinya multikolinearitas muncul ketika terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Situasi ini biasanya muncul dalam analisis regresi ketika beberapa variabel independen menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi satu sama lain. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan uji nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan VIF dibawah 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas didefinisikan oleh Priyatno (2022:35) terjadi ketika varians residual bervariasi pada pengamatan yang berbeda. Agar analisis regresi dapat memberikan hasil yang valid dan akurat, penting untuk menguji heteroskedastisitas dan memastikan asumsi varian konstan terpenuhi. Jika terdapat heteroskedastisitas pada data, maka dapat menimbulkan kesimpulan yang salah dari analisis regresi.

### Analisis Linier Berganda

Menurut Priyatno (2022), pemanfaatan regresi linier berganda berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi dampak variabel independen, baik secara individu maupun kolektif, terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  : Kualitas Kerja

$a$  : Konstanta (jika nilai  $X$  sebesar 0, maka  $Y$  akan sebesar  $a$  atau konstansta)

$b_1, b_2, b_3$ : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

$X_1$  : Kecerdasan Intelektual

$X_2$  : Kecerdasan Emosional

$X_3$  : Keseimbangan Kehidupan Kerja

$e$  : Error

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen kolektif mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Untuk melakukan pengujian ini, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel. Apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka terdapat pengaruh signifikan (Sahir, 2021:53).

#### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi 0,05 digunakan, dan uji dua sisi dilakukan. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel negatif dan positif maka dapat diambil kesimpulan. Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka terdapat pengaruh signifikan (Sahir, 2021:53).

### Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sahir (2021:54), koefisien determinasi yang biasa direpresentasikan dengan  $R^2$ , menguji sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin kecilnya koefisien determinasi atau mendekati nol dalam model regresi, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin berkurang. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 100% berarti pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Sig.	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
<b>Kecerdasan Intelektual (X1)</b>							
X1.1							
X1.1	0,001	0,818	0,300	Valid	0,717	0,60	<i>Reliabel</i>
X1.2	0,001	0,647	0,300	Valid			
X1.3	0,001	0,751	0,300	Valid			
X1.4	0,001	0,739	0,300	Valid			
<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>							
X2.1							
X2.1	0,001	0,892	0,300	Valid	0,829	0,60	<i>Reliabel</i>
X2.2	0,001	0,864	0,300	Valid			
X2.3	0,001	0,832	0,300	Valid			
X2.4	0,001	0,756	0,300	Valid			
X2.5	0,001	0,494	0,300	Valid			

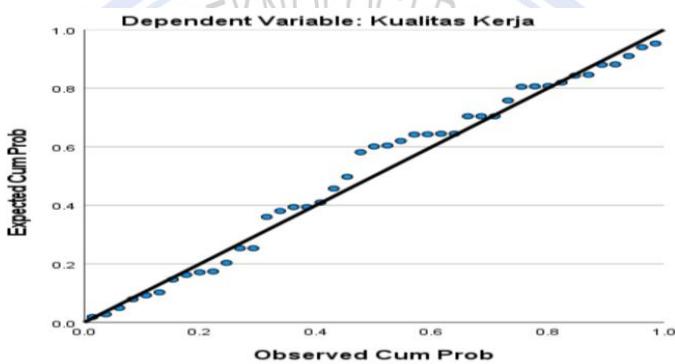
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)								
X.3.1	0,001	0,760	0,300	Valid	0,727	0,60		<i>Reliabel</i>
X.3.2	0,001	0,847	0,300	Valid				
X.3.3	0,001	0,807	0,300	Valid				
Kualitas Kerja (Y)								
Y.1	0,001	0,720	0,300	Valid	0,639	0,60		<i>Reliabel</i>
Y.2	0,001	0,831	0,300	Valid				
Y.3	0,001	0,733	0,300	Valid				

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Sehingga semua butir pernyataan yang berhubungan dengan keempat variabel yaitu Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kualitas Kerja dinyatakan valid. Berdasarkan tabel diatas yaitu diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja memiliki cronbach's alpha lebih dari 0,6 atau ( $> 0,6$ ), maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah *reliabel*.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

(Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2024)

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik variabel yang mengikuti arah garis diagonal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

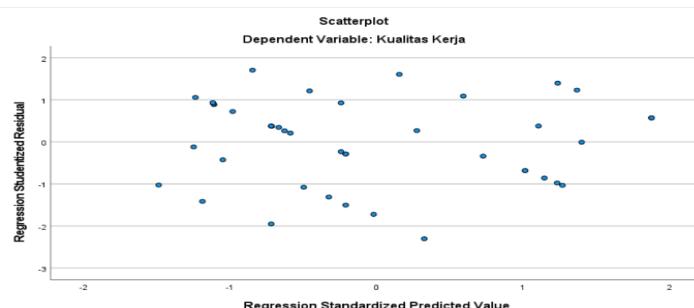
#### Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	0,931	1,074	Non Multikolinearitas
Kecerdasan Emosional	0,736	1,359	Non Multikolinearitas
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,741	1,349	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas bisa dilihat bahwa semua variabel X yaitu Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00, maka bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024))

Berdasarkan hasil pengujian gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta penyebaran titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji-t coefficients<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>		<b>Collinearity Statistics</b>		
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1 (Constant)	0,257	1,515		0,170	0,866		
Kecerdasan Intelektual	0,140	0,059	0,241	2,387	0,022	0,931	1,074
Kecerdasan Emosional	0,144	0,057	0,286	2,515	0,016	0,736	1,359
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,524	0,117	0,509	4,492	<.001	0,741	1,349

a. *Dependent Variable* : Kualitas Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = 0,257 + 0,140X_1 + 0,144 X_2 + 0,524 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,257 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, keseimbangan kehidupan kerja adalah 0 maka kualitas kerja (Y) akan tetap diperoleh sebesar 0,257 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisian regresi ( $\beta_1$ ) variabel Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 0,140 dengan nilai positif. Artinya variabel Kecerdasan Intelektual meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,140 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.
- Koefisian regresi ( $\beta_2$ ) variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,144 dengan nilai positif. Artinya variabel Kecerdasan Emosional meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,144 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.
- Koefisian regresi ( $\beta_3$ ) variabel keseimbangan kehidupan kerja (X3) sebesar 0,524 dengan nilai positif. Artinya variabel keseimbangan kehidupan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,524 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>	<b>Sum Of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	
1 Regression	50.778	3	16.926	22.063	,001 <sup>b</sup>	
Residual	29.920	39	.767			
Total	80.698	42				

a. *Dependent Variable*: Kualitas Kerja

b. *Predictor*: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh f hitung sebesar 22.063 dengan nilai f tabel 2,850. Dengan demikian, dikarenakan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu  $22.063 > 2,850$  dan jika dilihat berdasarkan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan keseimbangan kehidupan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

**Uji t (Parsial)**

Untuk menguji pengaruh terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial maka dapat dilakukan dengan uji t. Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dikarenakan nilai t hitung  $2,387 >$  dari t tabel 2,022 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Artinya Kecerdasan Intelektual merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kualitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Variabel Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dikarenakan nilai t hitung  $2,515 >$  t tabel 2,022 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Artinya Kecerdasan Intelektual merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Variabel keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dikarenakan nilai t hitung  $4,492 >$  t tabel 2,022 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 <sup>a</sup>	0,629	0,601	.87589

a. *Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual*

b. *Dependent Variable: Kualitas Kerja*

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,603 yang mengandung pengertian bahwa Kecerdasan Intelektual (X<sub>1</sub>) Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X<sub>3</sub>) terdapat pengaruh pada Kualitas Kerja (Y) adalah sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual(X<sub>1</sub>), Kecerdasan Emosional(X<sub>2</sub>) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X<sub>3</sub>) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja (Y), dan tingkat derajat hubungannya masuk dalam kategori hubungan yang kuat hal itu didasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari f hitung  $22,063 >$  f tabel 2.850, Maka H1 diterima dan H0 ditolak, selain itu hasil analisis koefisiensi determinasi menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 62,9% artinya terdapat hubungan yang kuat dari variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dkk (2023), Kecerdasan intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dkk (2023) yang mengatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Artinya kombinasi dari faktor-faktor internal dan eksternal seperti Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan kerja berperan penting dalam mencapai Kualitas Kerja yang maksimal.

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kualitas Kerja**

Variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana nilai hasil uji parsial t hitung variable Kecerdasan Intelektual sebesar  $2,387 > 2,022$  (t table) dengan tingkat signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Kecerdasan Intelektual yang baik dapat

meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kecerdasan Intelektual merupakan bagian dari kemampuan yang sangat berperan penting dalam mendeteksi, memproses informasi dengan cepat, menyimpan informasi secara akurat untuk mencapai kualitas kerja yang maksimal. Ini menegaskan bahwa peningkatan Kecerdasan Intelektual, seperti kemampuan analisis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan, dapat berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba dkk (2023) Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Untuk itu organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengadakan program pegawai yang dapat meningkatkan kecerdasan intelektual, seperti program pelatihan keterampilan kognitif dan pelatihan pengembangan untuk mencapai kualitas kerja yang maksimal.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Kerja**

Variabel Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana nilai hasil uji parsial t hitung dari Kecerdasan Emosional sebesar  $2.515 > 2.022$  (*t tabel*) dengan tingkat signifikansi  $0,016 < 0,05$  artinya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja. Kecerdasan Emosional merupakan keunggulan individu dalam mengendalikan dan mengontrol impuls emosional, yang memungkinkan seseorang untuk merespons dengan lebih bijaksana terhadap situasi-situasi emosional. Kemampuan ini juga berfungsi untuk mengatasi keterbatasan dalam berpikir rasional, sehingga seseorang dapat membuat keputusan yang lebih baik, bahkan dalam keadaan yang penuh tekanan atau kesenangan. Individu dengan Kecerdasan Emosional yang tinggi akan sangat berpengaruh pada hasil akhir dari pekerjaan seseorang hal ini menegaskan bahwa Kecerdasan Emosional tidak hanya berpengaruh pada aspek personal, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas kerja, efektivitas dan produktivitas dalam lingkungan kerja, baik di sektor pemerintahan maupun kesehatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Abdilah, & Rafi (2019) Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Arviansyah dkk (2022), hasil yang diperoleh Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Individu dengan Kecerdasan Emosional yang tinggi akan sangat berpengaruh pada hasil akhir dari pekerjaan seseorang hal ini menegaskan bahwa Kecerdasan Emosional tidak hanya berpengaruh pada aspek personal, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas kerja, efektivitas dan produktivitas dalam lingkungan kerja, baik di sektor pemerintahan maupun kesehatan.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kualitas Kerja**

Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana nilai hasil uji parsial t hitung dari keseimbangan kehidupan kerja sebesar  $4.492 > 1,984$  (*t table*) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga bisa memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk menghasilkan Kualitas Kerja yang baik. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai di berbagai sektor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Suryadi dkk (2023) yang mengatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja, penelitian dari Bataineh (2019), menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh Dwitanti dkk (2023) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk menghasilkan Kualitas Kerja yang baik. Temuan ini menegaskan bahwa mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai di berbagai sektor.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

3. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.
4. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan.

## Saran

1. Dinas perlu menyelenggarakan beberapa pelatihan dan program pengembangan keterampilan Kecerdasan Intelektual pegawai, seperti pemahaman teknis, kemampuan analisis, dan pemecahan masalah. Melalui program ini, pegawai dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan menyerap informasi baru yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan Kecerdasan Intelektual yang baik, pegawai akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan pendidikan. Kemudian mengadakan pelatihan pengelolaan Kecerdasan Emosional, termasuk keterampilan interpersonal, seperti empati dan komunikasi efektif. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam berinteraksi lebih produktif dengan atasan, rekan kerja dan masyarakat, sehingga suasana kerja menjadi lebih kondusif dan kolaboratif. Kemudian menyediakan dukungan terkait kesehatan mental juga akan sangat membantu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang akan membawa pada keberhasilan dalam memperoleh Kualitas Kerja pegawai yang maksimal
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama untuk mengetahui bagaimana kualitas kerja dari pegawai. Selanjutnya bagi peneliti, kiranya penelitian ini dapat membantu dan bisa menjadi bahan acuan dalam meneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, & Rafi M. M. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur* (Universitas PGRI Adi Buana Surabaya). <https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/3812/>
- Arviansyah, M. S., Ginting, R. R., Romy, E., & Sutanto, T. A. (2022). Analysis Of The Effect Of Role Of Stress, Organizational Culture And Emotional Quotient On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Royal Prima Medan Rsu. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(5), 1445–1452. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i5.596>
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Garini, R. A., & Muafi, M. (2023). The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT.X. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 5(2), 01–11. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i2.403>
- Girindra, M.H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kualitas Kerja Karyawan Baznas Kota Tangerang Selatan (*Bachelor's thesis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah). *SKRIPSI*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/75413>
- Goleman. D. (2016). *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional:Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: GRAMEDIA
- Handayani, P., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Cianjur). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1187–1194. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2734>
- Irawan, A. (2022). Analisis Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Gaya Kepemimpinan Manajer Coffee Shop Di Kota Malang. *THESIS*. <http://repository.stie-mce.ac.id/1653/>
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2023). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Turnover Intention. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(2), 358–365. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i2.763>

- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. USA: Society for Human Resource Management Research Department. [https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood\\_work\\_life\\_balance\\_2003.pdf](https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf)
- Nidyawati, N. (2022). Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 532–542. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1755>
- Permata, I., Aprilia, M., & Asbari, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Neurosains di Dunia Pendidikan. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 03(02). <https://jisma.org>
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linear Dengan Spss Dan Analisi Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Edisi pertama Penerbit: Cahaya Harapan, Yogyakarta.
- Purba, B., Sipahutar, R., Margery, E., & Saragih, J. L. (2023). Analysis of the Effect of Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ) And Spiritual Intelligence (SQ) on Employee Performance at PT Bank BTN (Persero) Tbk. Medan Branch. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(3), 941–948. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v4i3.601>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Cetakan pertama Penerbit: KBM Indonesia, Jogyakarta.
- Sinambela L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunariyo, Elvina, & Halim, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 3152–3162. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4529>
- Suryadi, T., Budianto, A., & Setiawan, I. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Fatigue terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Satwa Galuh Makmur Ciamis). *Unigal Repository*. <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/3537?show=full>
- Uno, Hamzah B (2010) *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta Bumi Aksara.