

## PENGARUH KERCEDASAN EMOSIONAL, ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Siti Nurhasanah<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Indra Wijaya<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>andryarief1204@gmail.com, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup>wijaya.indra0293@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial variabel kecerdasan emosional, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. (2) Pengaruh secara simultan variabel kecerdasan emosional, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Secara simultan variabel kecerdasan emosional, etos kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze (1) The partial influence of emotional intelligence, work ethic, and motivation variables on the performance of employees of the Health Office of Population Control and Family Planning, Sidenreng Rappang Regency. (2) The simultaneous influence of emotional intelligence, work ethic, and motivation variables on the performance of employees of the Health Office of Population Control and Family Planning, Sidenreng Rappang Regency. This research uses a quantitative method. The research was conducted at the Health Office of Population Control and Family Planning, Sidenreng Rappang Regency. The data used are primary and secondary data obtained from distributing questionnaires to 60 respondents. The research results show that (1) The emotional intelligence variable does not influence employee performance. (2) The work ethic variable has a positive and significant effect on employee performance. (3) The motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. (4) Simultaneously, emotional intelligence, work ethic, and motivation variables have a positive and significant effect on the performance of the Health Office of Population Control and Family Planning, Sidenreng Rappang Regency.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Work Ethic, Motivation, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, pembangunan kesehatan diupayakan oleh pemerintah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang dijalankan dengan meningkatkan kemudahan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang dimulai dari promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan dan pemulihan kesehatan secara berkelanjutan. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan perlu didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu yang mendukung terciptanya good governance adalah harus memiliki kecerdasan emosional bagi pegawai dinas kesehatan dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang berkualitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang disediakan oleh instansi pemerintahan.

Organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang

tinggi atau emotional quotient yang disingkat dengan (EQ) sebagai modal dasar pembangunan nasional utamanya pembangunan sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu maka potensi SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan sehingga bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Dilihat dari perspektif kecerdasan emosional atau Emotional Quotient (EQ) merupakan bentuk kecerdasan yang saling menyempurnakan dan saling melengkapi karena kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan bekerja. Hasil-hasil penelitian psikologi kontemporer menunjukkan bahwa bekerja dan prestasi sangat ditentukan oleh Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional juga sangat menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan- ketrampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Setiap individu tidak mudah dalam memperoleh kecerdasan emosional, karena kecerdasan emosional tidak hadir dan dimiliki seseorang secara tiba-tiba. Sehingga kecerdasan emosional harus dipelajari serta dilatih sejak dini, dan kemampuan mempelajari kecerdasan emosional perlu ditumbuh kembangkan atau di asah keberadaannya secara kontinuitas. Kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam menjalani kehidupan hingga masa depan. Hal ini disampaikan oleh Mustaqim, (2018), bahwa jika kecerdasan emosional tidak difungsikan dengan baik, maka kecerdasan emosional tersebut akan menjadi emosi yang secara perlahan tidak terkendali, sehingga akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap pekerjaan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya selain kecerdasan emosional adalah etos kerja yang merupakan salah satu anugerah besar dari sang pencipta kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia. Menurut Ngalm Purwanto (2017) etos kerja adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Kecerdasan dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. dan kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan pengetahuan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Dijelaskan pula bahwa etos kerja adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien.

Etos kerja yang dimiliki manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan bekerja secara terus menerus terhadap bidang kerja yang ditekuni. Stenberg dalam Azwar (2017) mengemukakan bahwa kemampuan etos kerja diperlukan untuk mencapai keberhasilan karena etos kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah, dengan etos kerja diperlukan untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas berpikir. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka baginya tidak ada informasi yang sulit, karena etos kerja akan mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng selain kecerdasan emosional dan etos kerja adalah faktor motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai sesuai yang dikemukakan pendapat Mathis & Jackson (2017) yang mengatakan, bahwa motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam menggapai tujuannya, selalunya tidak akan sia-sia dan ini diperkuat dengan pendapat

Mangkunegara (2019) yang mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan instansi.

Menurut Hasibuan (2018) bahwa untuk mempengaruhi motivasi diperlukan prinsip motivasi yaitu perhatian, mengakui andil bawahan, wewenang, partisipasi kerja dan komunikasi. Di lihat dari jenis motivasi terdiri dari dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Penggunaan motivasi positif dan negatif harus sesuai keadaan instansi yang tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja bawahan atau anggota. Motivasi positif yaitu memberikan penghargaan, bagi yang berprestasi diatas prestasi standar dan motivasi negatif pimpinan memotivasi bawahan dengan standar akan memberikan sanksi hukuman, ini akan meningkat kinerja jangka pendek karena takut hukuman tetapi untuk jangka panjang ini kurang baik.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Ira Rahmadita, (2018). Semakin tepat usaha pemberian motivasi pegawai semakin tinggi hasil menguntungkan kedua belah pihak baik pegawai maupun instansi tersebut. Ayu Permatasary (2018), mengemukakan bahwa motivasi yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi dan akan mempengaruhi hasil kerja para pegawai, sehingga demikian maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap instansi pemerintah mempunyai harapan yang besar agar pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik, efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi. Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi, yang menurut Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada organisasi melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap profesionalismenya.

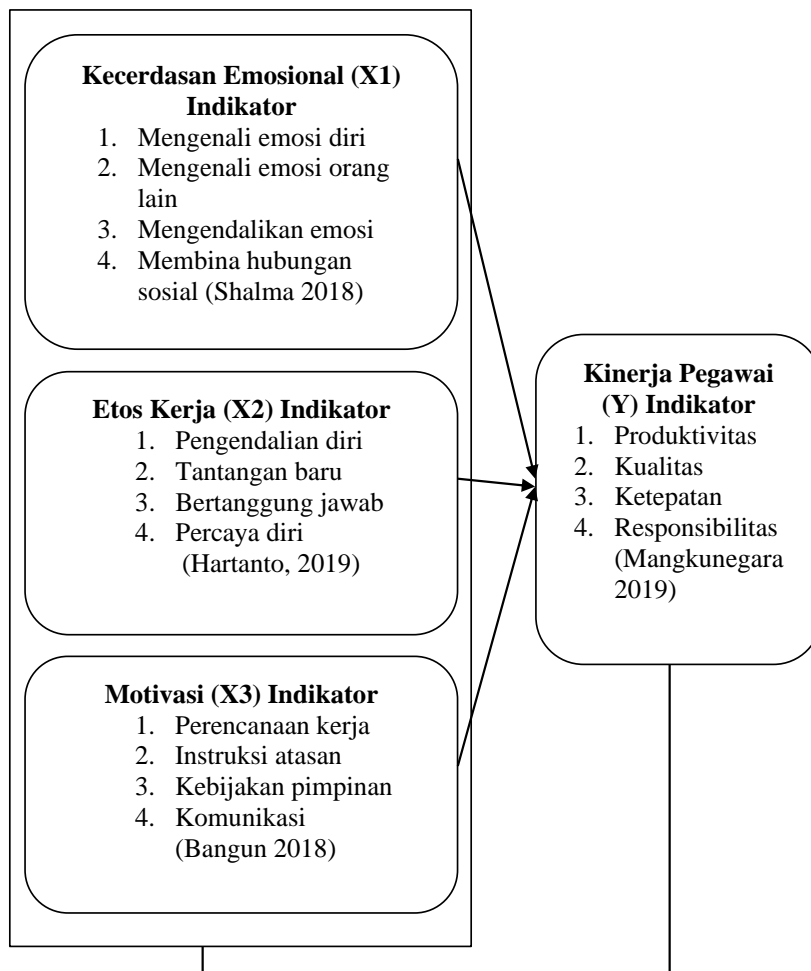
Pegawai negeri sekaligus sebagai abdi masyarakat selalu siap dalam menjalankan tugas dengan baik serta siap melayani masyarakat dengan baik pula. Seorang pegawai negeri selalu dituntut agar selalu bekerja dengan penuh semangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terkesan lamban. Semangat kerja bagi pegawai negeri sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian diatas dan beberapa teori yang mendukung penelitian, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu: “Pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan dengan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang, maka pegawai dapat meningkatkan produktifitasnya sebagaimana yang dikemukakan oleh Supardi (2020) bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kecerdasan, menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Salsabila (2019) kinerja menjadi aspek yang penting dalam upaya organisasi mencapai sebuah tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal menjadi hasil dari kinerja baik secara individu maupun tim atau kelompok.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui gambaran kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Keterangan:

—————> = Parsial

————— = Simultan

Melalui gambaran konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

4. Diduga kecerdasan emosional, etos kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menurut Hermawan (2016) penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik, dengan menggunakan teknik analisis korelasi guna dapat diketahui hubungan antara variable indenpenden dengan variable dependen. Oleh karena itu penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka yang diperoleh dari kuesioner yang diedarkan kepada responden dan dikelola secara statistik dengan menggunakan alat bantu yaitu SPSS dan menggunakan versi 25.

Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang yang beralamat Jalan Harapan Baru Kompleks SKPD Kabupaten Sidenreng Rappang, Waktu penelitian dilaksanakan pada 28 Desember 2023 sampai 28 Januari 2024.

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi sekaligus sampel adalah 60 orang responden yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian, analisis regresi linear berganda, kemudian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah benar, maka di lakukan uji validasi untuk mengetahui validnya instrumen yang di gunakan, seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai(Y)	1	0,750	0,2542	0.000	“Valid
	2	0.748	0,2542	0.000	“Valid
	3	0,709	0,2542	0.000	“Valid
	4	0,769	0,2542	0.000	“Valid
	5	0,831	0,2542	0.000	“Valid
Kecerdasan Emosional (X1)	1	0,742	0,2542	0.000	“Valid
	2	0,679	0,2542	0.000	“Valid
	3	0,784	0,2542	0.000	“Valid
	4	0,791	0,2542	0.000	“Valid
Etos Kerja (X2)	1	0,649	0,2542	0.000	“Valid
	2	0,830	0,2542	0.000	“Valid
	3	0,774	0,2542	0.000	“Valid
	4	0,752	0,2542	0.000	“Valid

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Motivasi (X3)	1	0,625	0,2542	0.002	“Valid
	2	0,813	0,2542	0.000	“Valid
	3	0,679	0,2542	0.000	“Valid
	4	0,725	0,2542	0.000	“Valid

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel (X1) kecerdasan emosional kemudian variabel etos kerja sebagai (X2) dan variabel motivasi sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena yang menurut Sugiyono (2018) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha* dengan angka lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dimana ketiga variabel (X) yang telah dilakukan pengukuran memberikan hasil diatas angka 0,6 sehingga dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas adalah reliabel dan dapat diteruskan pada penelitian selanjutnya, untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,801	Reliabel
Kecerdasan emosional (X <sub>1</sub> )	0,741	Reliabel
Etos kerja(X <sub>2</sub> )	0,740	Reliabel
Motivasi(X <sub>3</sub> )	0.677	Reliabel

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas (X), yaitu variabel kecerdasan emosional (X1), etos kerja (X2) maupun variabel motivasi (X3) dan variabel terikat kinerja (Y) pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai hasil diatas 0,6 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25, dimana dua variabel menghasilkan nilai positif dan satu variabel dengan hasil negatif seperti pada tabel di bawah ini yangmenggambar hasil regresi berganda :

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					"Collinearity Statistics"	
	"Unstandardized Coefficients"	Std. Error	"Standardized Coefficients"	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-4.552	2.398		- 1.898	.063		
X1	.164	.115	.115	1.427	.159	.946	1.058
X2	.441	.106	.367	4.173	.000	.787	1.271
X3	.919	.153	.538	6.002	.000	.756	1.322

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4.552 + 0,164 X_1 + 0,441 X_2 - 0,919X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Kecerdasan emosional
- X<sub>2</sub> = Etos kerja kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar (minus) -4.552 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kecerdasan emosional, etos kerja kerja, motivasi nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang, mengalami penurunan -4.552 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) sebesar 0,164 berarti ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang mengalami kenaikan 0.164 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor kecerdasan emosional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kecerdasan emosional sebesar 0, 164 poin dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi etos kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,441 berarti ada pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang mengalami kenaikan 0,441 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor etos kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor etos kerja sebesar 0,441 poin dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,919, berarti ada pengaruh motivasi

terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang, mengalami kenaikan 0,919, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan, sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor motivasi sebesar 0,919 poin dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### Uji T (Secara Parsial)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel independen atau variabel (X) yang meliputi variabel kecerdasan emosional sebagai variabel (X1), variabel etos kerja sebagai variabel (X2) dan variabel motivasi sebagai variabel (X3) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. Pada uji t atau uji Parsial dapat di gunakan dengan melihat hasil analisa pengolahan data yaitu dengan menggunakan rumus apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau nilai sign  $< 0,05$  maka dapat di katakan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan.

Adapun hasil uji t secara parsial akan dibahas berdasarkan tabel sebagai analisis berdasarkan uji hipotesa yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data dari hasil olahan data SPSS versi 25 seperti di bawah ini:

1. Pengaruh Kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung  $< t\text{-tabel}$  ( $1.427 < 2,002$ ) dan nilai sig.t  $0,159 > 0,05$  maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Pengaruh Etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang (Y), berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai t- hitung  $> t\text{-tabel}$  ( $4.173 > 2.002$ ) dan nilai sig.t  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung  $> t\text{-tabel}$  ( $6.002 > 2.002$ ) dan nilai sig.t  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

### Uji F (Secara Simultan)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Ghozali, (2018). Pengujian statistik *Anova* merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana



dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel *Anova*, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut,

$f_{\text{tabel}} = 2,77$

**Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.841	3	148.947	36.094	.000 <sup>b</sup>
	Residual	231.092	56	4.127		
	Total	677.933	59			

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Predictors(Constant), Motivasi (X3), Kecerdasan emosional (X1), etos Kerja (X2)

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, etos kerja, motivasi sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil olahan data menunjukkan dimana F-hitung menunjukkan angka lebih besar dari F-tabel ( $36.094 > 2.77$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak Ha sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni kecerdasan emosional, etos kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pada hasil penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang (Y) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.641		2.03141	1.949

a. Predictors: (Constant), Motivasi(X3), Kecerdasan emosional (X1), etos kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.659 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabe bebas/independen (X) yang meliputi; kecerdasan emosional, etos

kerja kerja, motivasi, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

Hasil dari satu penelitian dapat di bahas secara keseluruhan melalui pembahasan hasil penelitian berdasarkan dengan hasil uji hipotesa yang meliputi pengujian hipotesa mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian tersebut ini yaitu seperti pembahasan di bawah ini;

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pegawai.**

Hasil olahan data diperoleh uji t pada variabel kecerdasan emosional (X1) menghasilkan nilai t-hitung < t-tabel yaitu sebesar nilai tabel ( 1.427 < 2,002) dan nilai sig.t 0,159 > 0,05 maka dapat disimpulkan variabel kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Badia Hadjri (2021) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kesehatan pada puskesmas Prabumulih barat. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Prabumulih Barat.

Hasil penelitian tersebut diatas juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh P Rieswara, G ( 2023) pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar.

Hasil penelitian tersebut diatas, sebanding dengan teori yang dikemukakan oleh Grid, dan Robbins tentang teori ESIPS (*emotional, spiritual, intellectual, personality* dan *social*). Teori ini menyatakan bahwa manusia mempunyai potensi kecerdasan seperti emosional, intelektual dan spritual , kepribadian dan sosial yang dapat membuat individu memiliki visi dan misi untuk berkomitmen dan berkinerja. Potensi manusia merupakan unsur kecerdasan dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel etos kerja dengan nilai hitung lebih besar dari t tabel ( 4.173 > 2.002) dan nilai sig.t 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rahmawati, A (2023), pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung , yang menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dengan besar pengaruh 27,1%.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian P Rieswara, G (2023) pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Banjar yang menyimpulkan

etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Banjar. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim, (2021) menemukan bahwa variabel etos kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori etos kerja sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Yousef (Istijanto dalam Mubarak, 2017), etos kerja merupakan suatu konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap suatu pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Maka dari itu, suatu organisasi atau instansi mengharapkan para pegawainya memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi dan dapat mencapai tujuan serta pengembangan organisasi atau instansi secara keseluruhan. Sinamo (2017) juga memformulasikan kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan sehingga senantiasa bekerja paripurna penuh kesungguhan dan kerendahan hati. Sehingga hasil kerja yang di harapkan dapat memberikan hasil kepuasan dalam masyarakat.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil olahan data diperoleh nilai t- hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $6.002 > 2.002$ ) dan nilai sig.t  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh DS Yudistira (2019), pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Siti Wulansari (2022) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo dengan t hitung lebih besar dari nilai tabel ( $2,686 > 1,981$ ) dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  sejalan dengan penelitian diatas yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bindarto (2022) pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian tersebut diatas sesuai dengan teori yang mendasari penelitian ini yaitu teori motivasi Mc Clelland bahwa. kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses bekerja dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Motivasi Berprestasi terlihat dari orientasinya dalam mencapai tujuan instansi, seseorang akan termotivasi apabila pekerjaannya dapat memberikan prestasi kepadanya dengan melakukan pekerjaannya sendiri. Motivasi berkuasa ini akan terlihat ketika seseorang bekerja hanya ingin kekuasaan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Motivasi berafiliasi mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia dalam instansi. Sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan kesadaran.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos kerja dan Motivasi Secara Bersama-sama (Simultan ) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan, pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Sidenreng Rappang**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berdasarkan uji F maka didapatkan hasil nilai F-hitung  $>$  F-tabel yaitu hasil olahan data dimana F-hitung menunjukkan angka sebesar (36.094  $>$  2.77) dengan signifikan, F sebesar 0,000  $<$  0,05. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas, yakni kecerdasan emosional, etos kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu; Doni Satria (2021) Pengaruh motivasi, etos kerja, dan kecerdasan emosional terhadap pekerjaan pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota Tanjung Pinang. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang yang berjumlah 78 pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, etos kerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai determinasi 78.5 % dan selebihnya tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada Variabel Kecerdasan emosional Grid, dan Robbins t menjelaskan kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk dapat memahami atau mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, sedangkan etos kerja menurut pandangan Yousef (Istijanto dalam Mubarak, 2017), merupakan suatu konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap suatu pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Sedangkan motivasi David Mc Clelland dalam Busro (2018) kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses bekerja dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Motivasi Berprestasi terlihat dari orientasinya dalam mencapai tujuan instansi, seseorang akan termotivasi apabila pekerjaannya dapat memberikan prestasi kepadanya dengan melakukan pekerjaannya sendiri. Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam menggapai tujuannya, selalunya tidak akan sia-sia.

**KESIMPULAN**

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat di maknai kecerdasan emosional sewaktu waktu dapat berubah dan tidak bisa diukur.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. Etos kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi dan dapat mencapai tujuan serta pengembangan instansi secara keseluruhan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. Motivasi memberikan dorongan dan semangat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.
4. Kecerdasan emosional, etos kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan

signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini bermakna bila ketiganya terlaksana dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2018). *Manajemen Bisnis*. Semarang: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni, R. (2023). *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Bandung*. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/65817/>
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Clelland, D. M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Cooper, R. d. (2017). *Executive EQ : Emotional Intelligence In Leadership and Organization*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Tengah.
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Faisal, A. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Gardner, H. (2013). *Multiple Intelegences*. Batam: Interaksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 11*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Grid, d. R. (2017). *Management and Organization*. New York: Prentice Hall.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Halim, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kabupaten Barru (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Barru). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3163>
- Hari, A. A. (2014). *Psikologi Umum dan Perkembangan*. Jakarta Selatan: Mizan Publika.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, S. (2016). *Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Joseph, O. (2019). *Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya*. Kenya: Sage Open.
- Khavari. (2016). *Kecerdasan dan Inovasi Kerja bagi SDM*. Jakarta: Rineka Cipta. *Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe*. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*. (2023, october 10). Retrieved from <http://dikdaya.unbari.ac.id/index.php/dikdaya/article/view/278>
- Lamatinulu. (2019). *Model Pengukuran Kinerja Industri Kecil dan Menengah*. Makassar: Media Pustaka.

- Majid, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 115-122.
- Mangkunegara, P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2017). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.
- Muhammad, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Mustaqim. (2018). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nelson, N. a. (2018). *Human Resource Management In Strength Quality Prospective*. New York: McGraw Hill.
- P. Rieswara, G. R., Purwanti, R., & Kader, M. (2023, october 4). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar*. Retrieved from Unigal Repository: <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/3802>
- Purba., P. B. (2021). *Penelitian Tindakan Kelas*. Medan: Kita Menulis.
- Purwanto., N. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Rahmadinata, I. (2018). *Pengantar Filsafat dan Teori Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Rusyan, T. (2014). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Salsabila. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Retrieved from Gunadarma: <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/2892>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kecerdasan, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika.
- Simanjuntak. (2014). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sinamo, J. (2017). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2020). *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 4 No 2: Journal of Applied Business Administration*. Retrieved from Polibatam: <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/issue/view/155>
- Supriyadi. (2018). The Role of Companies ' Codes of Ethics in Mitigating Managers ' Escalation Behavior in The Frame of Agency Theory. *Asia- Pacific Journal of Accounting Stenberg, dalam Edward 2018. The Psychology of Human Thought. Asia- Pacific Journal of Accounting Stenberg, dalam Edward 2018.*
- Syafitri, N. a. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada PUSKESMAS Prabumulih Barat*. Retrieved from Sriwijaya University: <https://repository.unsri.ac.id/49956/>
- Triantoro. (2017). *Managemen Emosi : Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Pemoivasian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wulansari, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo*. *Bussman Journal*. Retrieved from Bussman: <https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/68>