



**JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM  
INFORMASI (JEMSI)**

E-ISSN : 2686-5238  
P-ISSN : 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Masa Depan Kecerdasan Manusia: Menyeimbangkan Keterampilan Emosional, Kognitif, Dan Teknologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Muhammad Ridlo Zarkasyi<sup>1</sup>, Antoni Ludfi Arifin<sup>2</sup>, Warcito Warcito<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Univeristas Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, [ridlo@unida.gontor.ac.id](mailto:ridlo@unida.gontor.ac.id)

<sup>2</sup>Institut STIAMI, DKI Jakarta, Indonesia, [ludfi@stiami.ac.id](mailto:ludfi@stiami.ac.id)

<sup>3</sup>Sekolah Vokasi IPB, Bogor, Indonesia, [warcito@apps.ipb.ac.id](mailto:warcito@apps.ipb.ac.id)

Corresponding Author: [ludfi@stiami.ac.id](mailto:ludfi@stiami.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** *The rapid advancement of technology necessitates organizations to integrate emotional intelligence (EQ), cognitive intelligence (IQ), and technological skills in human resource management (HRM). This study aims to explore the roles of these three types of intelligence in creating a productive and adaptive work environment. The methodology employed is a literature review, collecting and analyzing information from over 50 relevant academic sources. The results indicate that EQ contributes to improved interpersonal relationships, leadership, and job satisfaction, while IQ enhances analytical abilities and decision-making. Furthermore, technological skills support operational efficiency and innovation. The integration of these three aspects helps organizations foster a culture that promotes growth and talent retention, making it essential for HR management to design comprehensive training programs. With this holistic approach, organizations can build a resilient workforce that is prepared to face future challenges.*

**Keyword:** *Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, Technological Skills, Human Resource Management.*

**Abstrak:** Perkembangan teknologi yang pesat menuntut organisasi untuk mengintegrasikan kecerdasan emosional (EQ), kognitif (IQ), dan keterampilan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran ketiga jenis kecerdasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif. Metode yang digunakan adalah kajian literatur, mengumpulkan dan menganalisis informasi dari lebih dari 50 sumber akademis yang relevan. Hasil menunjukkan bahwa EQ berkontribusi pada peningkatan hubungan interpersonal, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, sementara IQ meningkatkan kemampuan analitis dan pengambilan keputusan. Selain itu, keterampilan teknologi mendukung efisiensi operasional dan inovasi. Integrasi ketiga aspek ini membantu organisasi menciptakan budaya yang mendukung pertumbuhan dan retensi talenta, sehingga penting bagi manajemen SDM untuk merancang program pelatihan yang komprehensif. Dengan pendekatan holistik ini, organisasi dapat membangun tenaga kerja yang resilien dan siap menghadapi tantangan masa depan.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kognitif, Keterampilan Teknologi, Manajemen SDM.

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat dan dinamika lingkungan bisnis saat ini menuntut perhatian serius terhadap kecerdasan manusia dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat untuk tetap kompetitif di pasar global.

Kemajuan teknologi terlihat dari meningkatnya penggunaan kecerdasan buatan (AI), yang mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan karyawan (Muttaqin et al., 2023; Zulfitri et al., 2024). Hal ini menciptakan tantangan baru bagi manajer SDM dalam mempertahankan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Tanpa pengembangan kecerdasan emosional, ada kekhawatiran bahwa kecerdasan kognitif dapat tergantikan oleh kemajuan teknologi dan kecerdasan buatan (AI) (Gumelar, 2023). Kekhawatiran ini menyoroti pentingnya mempertahankan sentuhan manusia dalam pengambilan keputusan dan interaksi interpersonal.

Kecerdasan emosional berperan sebagai jembatan antara transformasi digital dan upaya untuk mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan. Ini memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan kolaboratif. Kecerdasan emosional membantu karyawan merasa lebih terhubung dan dihargai.

Menurut (Hermanto, 2024), integrasi kecerdasan emosional dalam strategi manajemen SDM menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa manusia tetap relevan dan mampu memberikan kontribusi signifikan di era yang semakin terautomatisasi. Dalam hal ini, pelatihan dan pengembangan yang fokus pada EQ menjadi krusial.

Transformasi digital telah memengaruhi hampir seluruh aspek operasional dan strategis organisasi, memaksa profesional SDM untuk menyesuaikan kebijakan dan praktik mereka. Keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan zaman yang terus berubah menjadi semakin penting dalam konteks ini.

Kecerdasan manusia, yang mencakup kecerdasan emosional, kognitif, dan teknologi, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap kompetitif.

Kecerdasan emosional (EQ) memainkan peran penting dalam interaksi sosial dan kepemimpinan. Goleman (2011) menggarisbawahi bahwa EQ merupakan kunci untuk membangun hubungan yang kuat dan mengelola konflik secara efektif (Sintya et al., 2023).

Individu dengan EQ tinggi cenderung lebih baik dalam berkolaborasi dan memotivasi orang lain, yang sangat penting dalam organisasi kompleks (Boyatzis et al., 1999; Sudiartini et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa EQ dapat menjadi faktor penentu keberhasilan dalam tim.

Selain itu, kecerdasan emosional berkontribusi pada pengembangan tim yang solid dan pencapaian tujuan bersama (Cherniss, 2000; Indriyatni, 2009). Ketika anggota tim memiliki EQ tinggi, mereka lebih mampu bekerja sama secara efektif.

Sebaliknya, kecerdasan kognitif (IQ) memiliki peran signifikan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang kompleks. (Dwiastanti & Wahyudi, 2022) serta (Stemberg, 1997) menunjukkan bahwa IQ berkaitan langsung dengan kemampuan individu untuk berpikir kritis dan analitis.

Dalam menghadapi tantangan bisnis modern, kemampuan berpikir kritis dan analitis menjadi esensial. (Yulianto & Akimas, 2022) serta (Tanty et al., 2022) menegaskan bahwa IQ merupakan prediktor utama kinerja dalam berbagai profesi.

Keterampilan teknologi kini menjadi suatu keharusan untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang. (Laura et al., 2024) dan (Nikmah et al., 2023) mengemukakan bahwa

kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam proses manajemen SDM.

Digitalisasi SDM, termasuk penggunaan alat analitik, sangat penting untuk meningkatkan keputusan strategis dan operasional (Hajar, 2024; Kaur & Gandolfi, 2023). Hal ini menciptakan kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan teknologi di antara karyawan.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan ketiga jenis kecerdasan ini—emosional, kognitif, dan teknologi—untuk menciptakan sistem manajemen SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan yang cepat. Ini juga membantu organisasi dalam merespons kebutuhan karyawan secara lebih efektif.

Pengembangan keterampilan ini harus dilakukan secara terintegrasi. Pelatihan yang fokus pada peningkatan EQ, IQ, dan keterampilan teknologi seharusnya menjadi bagian dari program pengembangan karyawan yang komprehensif (Mayer et al., 2008).

(Boyatzis et al., 1999) menyebutkan bahwa kemajuan teknologi menciptakan peluang baru untuk pertumbuhan dan kemakmuran, namun juga menghadirkan tantangan signifikan, termasuk ketidaksetaraan pendapatan dan pengangguran struktural. Hal ini memerlukan perhatian khusus dari para pemimpin organisasi.

Dengan menyatukan ketiga aspek ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya mampu menghadapi tantangan saat ini, tetapi juga siap untuk tantangan di masa depan. Keberlanjutan organisasi sangat tergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan.

Penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan budaya yang mendukung pengembangan keterampilan ini. Budaya yang positif dan inklusif akan menarik dan mempertahankan talenta yang berharga.

Masa depan kecerdasan manusia dalam era digital sangat bergantung pada integrasi kecerdasan emosional, kognitif, dan teknologi dalam manajemen SDM. Dengan pendekatan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional (EQ) merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik miliknya sendiri maupun orang lain (Setyowati et al., 2010; Zahriati & Ibda, 2016) (Winarno, 2008). Menurut Goleman (1995), EQ terdiri dari lima komponen utama: kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Wulandari et al., 2021). Komponen-komponen ini membentuk dasar bagi individu untuk berinteraksi secara efektif dalam lingkungan sosial dan profesional. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa individu dengan EQ yang tinggi tidak hanya unggul dalam berinteraksi sosial tetapi juga memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja (Boyatzis et al., 1999; Septianti & Putri, 2023; Suharso, 2015) Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan EQ dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM).

Selain itu, EQ juga berhubungan erat dengan pengurangan stres di tempat kerja. Individu yang memiliki EQ yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan (Setyaningrum et al., 2016; Setyowati et al., 2010) (Sanjaya, 2012) (Mayer et al., 2008). Dengan mengelola emosi secara efektif, mereka dapat mempertahankan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keterampilan dalam mengelola emosi juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas tim.

Kecerdasan emosional juga menjadi sangat penting dalam kepemimpinan (Indriyatni, 2009) (Sintya et al., 2023). Pemimpin dengan EQ yang tinggi mampu membangun hubungan yang lebih baik dengan anggota tim mereka, memotivasi mereka, dan menangani konflik dengan lebih efisien (Rakhmaniar, 2023) (Cherniss, 2000). Dalam konteks organisasi yang dinamis, kemampuan untuk memimpin dengan empati dan pengertian menjadi salah satu

faktor kunci yang menentukan keberhasilan tim dan proyek. Oleh karena itu, pengembangan EQ seharusnya menjadi fokus utama dalam pelatihan dan pengembangan SDM.

EQ memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tim. Tim yang dipimpin oleh individu dengan EQ tinggi cenderung lebih kolaboratif dan inovatif (Muslim, 2024). Keterampilan sosial yang baik memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide dan berkontribusi secara maksimal, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks. Maka dari itu, integrasi EQ dalam program pengembangan karyawan menjadi sangat penting.

Dalam konteks globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat, EQ juga membantu individu untuk beradaptasi dengan perubahan. Individu dengan EQ tinggi lebih terbuka terhadap umpan balik dan mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru (Maitrianti, 2021; Wulandari, 2011). Dengan mengembangkan EQ, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya mampu menghadapi tantangan saat ini tetapi juga siap untuk tantangan di masa depan.

### **Kecerdasan Kognitif**

Kecerdasan kognitif (IQ) mencakup kemampuan berpikir analitis, logika, dan pemecahan masalah (Kurniawan et al., 2023). Menurut Schmidt dan Hunter (1998), IQ merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi (Gazali & Qurnain, 2021; Ma'rufah & Siswanto, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan IQ yang tinggi lebih cenderung untuk berhasil dalam tugas yang memerlukan pemikiran kritis dan analitis. Dalam konteks ini, IQ tidak hanya penting dalam lingkungan akademik, tetapi juga sangat relevan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.

(Stenberg, 1997) menambahkan bahwa kecerdasan kognitif memiliki berbagai dimensi yang dapat dieksplorasi. Misalnya, kemampuan untuk berpikir secara kreatif dan strategis sangat penting dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Dalam dunia bisnis yang berubah dengan cepat, keterampilan kognitif yang kuat dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengembangan IQ sebagai bagian dari program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa IQ dan EQ dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja (Denada Agustia Nanda & Cris Kuntadi, 2024; Ma'rufah & Siswanto, 2019). Individu dengan EQ yang baik yang juga memiliki IQ tinggi cenderung lebih efektif dalam pengambilan keputusan yang kompleks (Muttadiyahun, 2009; Nurhab et al., 2022; Rahmaniah & Ayuni, 2016). Kecerdasan kognitif yang tinggi memungkinkan individu untuk menganalisis data dan informasi dengan lebih baik, sementara EQ membantu dalam memahami konteks sosial dari keputusan yang diambil.

Kecerdasan kognitif juga berperan penting dalam inovasi. Individu yang memiliki kemampuan analitis yang baik dapat mengidentifikasi peluang baru dan merumuskan solusi yang kreatif (Brynjolfsson & McAfee, 2014) (Fatmawati, 2022). Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, inovasi menjadi salah satu kunci untuk bertahan dan berkembang. Dengan demikian, pengembangan keterampilan kognitif harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen SDM.

### **Kecerdasan Teknologi**

Di era digital saat ini, keterampilan teknologi telah menjadi semakin penting (Abdul Sakti, 2023; Yunita et al., 2023). (Brynjolfsson & McAfee, 2014) mencatat bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dengan kemajuan dalam teknologi, banyak proses bisnis yang diotomatisasi, yang memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, pemahaman yang kuat tentang teknologi menjadi suatu keharusan bagi

tenaga kerja modern.

Organisasi yang mengintegrasikan teknologi secara efektif mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan inovasi (Lesnussa et al., 2023; Ningsih, 2024). Teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga membuka peluang baru untuk pengembangan produk dan layanan. Di samping itu, keterampilan teknologi juga berperan penting dalam kolaborasi, di mana alat digital memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antara anggota tim.

Keterampilan teknologi juga sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Digitalisasi proses SDM memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan dengan lebih baik, meningkatkan pengambilan keputusan strategis, dan mengoptimalkan pengalaman karyawan (Saputri et al., 2024). Dengan memanfaatkan alat analitik dan teknologi digital, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Karyawan yang terampil dalam teknologi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru (Agustin et al., 2023; Hatmoko et al., 2021). Pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknologi harus menjadi bagian dari program pengembangan karyawan yang komprehensif.

Organisasi harus menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran teknologi. Karyawan yang didorong untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan teknologi akan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan (Adhim & Suherman, 2024). Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya akan meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga memastikan daya saing di pasar yang terus berubah.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur, mengikuti panduan (Creswell & Creswell, 2018). Proses ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber akademis, termasuk jurnal, buku, dan artikel penelitian yang relevan. Data yang dikumpulkan mencakup lebih dari 50 referensi yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir, dengan fokus pada topik kecerdasan emosional, kognitif, dan teknologi dalam konteks manajemen SDM.

Prosedur pengumpulan data dengan menggunakan Langkah-langkah sebagai berikut: 1) Identifikasi Sumber: Mencari artikel dan buku yang relevan melalui basis data akademis seperti Google Scholar. 2) Kriteria Pemilihan: Memilih sumber yang memenuhi kriteria relevansi, kualitas, dan kebaruan, yaitu publikasi yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir. 3) Analisis Data: Menganalisis tema-tema yang muncul dari literatur yang telah dipilih dan mengelompokkan informasi berdasarkan kecerdasan emosional, kognitif, dan teknologi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Kecerdasan Emosional sebagai Fondasi**

Kecerdasan emosional (EQ) diakui sebagai fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Individu dengan EQ tinggi mampu membangun hubungan interpersonal yang lebih baik (Maitrianti, 2021), menjadi pemimpin tim yang lebih baik (Sintya et al., 2023) yang memfasilitasi kerja sama dalam tim (D. A. T. Wulandari & Susilawati, 2023). Hal ini penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) karena hubungan yang baik antara anggota tim dapat mengurangi konflik dan meningkatkan produktivitas (Zaky, 2023) (Agustini et al., 2024). (Boyatzis et al., 1999) (Kelly & Kaminskienė, 2016) mendukung pernyataan ini dengan menunjukkan bahwa EQ meningkatkan kemampuan individu untuk menangani konflik dan negosiasi secara efektif.

(Khoirurrahman et al., 2023; Prajuna et al., 2017) menyatakan bahwa EQ berkontribusi pada pengurangan stres di tempat kerja. Karyawan dengan keterampilan emosional yang baik cenderung lebih resilien dan mampu mengatasi tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa EQ bukan hanya penting dalam konteks interaksi sosial, tetapi juga dalam kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian (Manizar, 2016; Maulana & Pujotomo, 2016; Yuniarti, 2015) memperkuat bahwa karyawan dengan EQ yang baik lebih mampu mengelola emosi negatif, yang berkontribusi pada produktivitas. Kemampuan untuk mengelola emosi ini tidak hanya bermanfaat untuk individu tetapi juga untuk seluruh tim.

Lebih jauh, penelitian (Mayer et al., 2008) (Nurjaya, 2015; Yanti & Oemar, 2019) menunjukkan hubungan langsung antara EQ dan kepuasan kerja. Individu yang mampu memahami dan mengelola emosi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada retensi karyawan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung pengembangan EQ dapat meningkatkan loyalitas karyawan. (Fahira & Yasin, 2021; Giovanni et al., 2022; Sukmawati & Gani, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mempromosikan EQ dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Kecerdasan emosional juga berperan penting dalam kepemimpinan (Fauzi, 2010; Kurniasari, 2010). Pemimpin yang memiliki EQ tinggi lebih mampu memotivasi tim dan membangun ikatan emosional, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas tim (Cherniss, 2000). Penelitian oleh (Rahmawati, 2023; Rohmah, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan berbasis EQ tidak hanya meningkatkan kinerja tim tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif. Ini menunjukkan bahwa EQ dalam kepemimpinan memiliki dampak luas terhadap lingkungan kerja.

Penekanan pada pengembangan EQ di dalam manajemen SDM menjadi sangat relevan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. Pengembangan EQ harus menjadi bagian integral dari program pelatihan (Idrus et al., 2020; Nurikasari, 2022; Sastradiharja et al., 2023). Mengintegrasikan pelatihan EQ dalam program pengembangan karyawan tidak hanya akan menguntungkan individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan.

Organisasi harus mengembangkan program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan EQ karyawan. Program ini bisa mencakup sesi pelatihan tentang manajemen emosi, komunikasi yang efektif, dan resolusi konflik. Dengan cara ini, karyawan tidak hanya belajar untuk meningkatkan EQ mereka, tetapi juga untuk menerapkannya dalam konteks kerja. Pengembangan EQ di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja (Hakiki et al., 2022; Jati, 2016; Ula, 2020).

Pengembangan EQ juga dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif. Karyawan dengan EQ yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap perspektif orang lain dan mampu berkolaborasi lebih baik dalam tim yang beragam. Dengan demikian, organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan EQ tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

### **Kecerdasan Kognitif untuk Pengambilan Keputusan**

Kecerdasan kognitif (IQ) tetap menjadi faktor penting dalam kinerja, terutama dalam konteks pengambilan keputusan. (Murtza et al., 2021) menunjukkan bahwa IQ adalah prediktor utama dari keberhasilan dalam berbagai peran pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan analitis yang baik dapat membuat keputusan yang lebih efektif dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Hal ini mengindikasikan bahwa IQ bukan hanya sekadar angka, tetapi juga berkontribusi pada kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan yang kompleks.

(Stemberg, 1997) menyoroti pentingnya kemampuan analitis dalam menghadapi tantangan kompleks. Pengembangan kemampuan analitis dapat meningkatkan performa

individu dalam pekerjaan (Akimas & Bachri, 2016; Puspita, 2018; Tanty et al., 2022b). Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan IQ karyawan mereka. Penelitian oleh Canfield et al. (2019) juga menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan analitis dapat bermanfaat dalam dunia kerja (Triwulandari & Supardi, 2022), dan secara signifikan dapat meningkatkan hasil kerja individu (Wardani & Utami, 2020). Ini menekankan perlunya investasi dalam pengembangan keterampilan kognitif.

Selain itu, kombinasi antara EQ dan IQ juga berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih efektif. Individu dengan keterampilan emosional yang baik, bersamaan dengan kemampuan kognitif yang kuat, dapat mempertimbangkan aspek sosial dan analitis dalam keputusan yang diambil (Mayer et al., 2008) (Turrahmi, 2016). Keseimbangan ini tidak hanya memperbaiki kualitas keputusan tetapi juga meningkatkan kolaborasi tim. Dalam konteks ini, manajemen SDM perlu mengembangkan strategi yang mendorong pengembangan kedua jenis kecerdasan ini secara bersamaan.

Dengan fokus pada pengembangan IQ, organisasi dapat membangun tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan membuat keputusan yang lebih strategis. Penelitian oleh (Stemberg, 1997) (Turrahmi, 2016; Wardani & Utami, 2020) menunjukkan bahwa pengembangan kognitif akan sangat berkontribusi terhadap daya saing perusahaan. Dalam dunia bisnis yang serba cepat, kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan cepat menjadi semakin penting.

Pengembangan IQ juga dapat mencakup pembelajaran seumur hidup. Organisasi harus menyediakan akses kepada karyawan untuk kursus dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan analitis mereka. Dengan cara ini, karyawan dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam industri. Penelitian (Jayanti et al., 2022) menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kemampuan kognitif.

### **Keterampilan Teknologi untuk Inovasi**

Di era digital saat ini, keterampilan teknologi telah menjadi semakin penting. (Brynjolfsson & McAfee, 2014) (Indriyani, 2012) mencatat bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar global. Organisasi yang mengadopsi teknologi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan inovasi baru (Iriyanti et al., 2016; Ningsih, 2024b). Ini menunjukkan bahwa teknologi bukan hanya alat, tetapi juga faktor kunci dalam keberhasilan organisasi di era digital.

Keterampilan teknologi juga berkontribusi pada kolaborasi yang lebih baik dalam tim. Dengan menggunakan alat digital, anggota tim dapat berkomunikasi dan berbagi informasi secara real-time, yang meningkatkan efisiensi kerja (Harto et al., n.d.; Laksono & Nur Wijayani, 2024; Sutrisno & Hajarudin, 2024) Dalam konteks manajemen SDM, penting untuk memberikan akses kepada karyawan terhadap pelatihan teknologi terbaru. Karyawan yang terampil dalam teknologi dapat memanfaatkan alat-alat digital untuk meraih hasil yang lebih baik dan lebih cepat.

Organisasi perlu memprioritaskan pengembangan keterampilan teknologi di antara karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi pada proses inovasi dan perkembangan produk. (Lesnussa et al., 2023) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya inovasi yang kuat cenderung lebih mampu memanfaatkan keterampilan teknologi untuk menciptakan produk dan layanan baru. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan teknologi bukan hanya tentang penggunaan alat, tetapi juga tentang bagaimana memanfaatkannya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pentingnya keterampilan teknologi dalam konteks SDM menjadi semakin jelas ketika organisasi harus beradaptasi dengan perubahan cepat dalam teknologi dan pasar. Karyawan

yang memiliki pengetahuan teknologi yang kuat lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan inovasi dalam organisasi (Kaur & Gandolfi, 2023). (Ekawati & Karnita Soleha, 2017; Norawati et al., 2023; Rahmasari, 2023) menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi teknologi baru secara cepat dapat meningkatkan kinerja keseluruhan mereka.

Dalam hal ini, penting bagi manajemen SDM untuk menciptakan strategi yang mendukung pengembangan keterampilan teknologi. Ini mencakup program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dalam tim berbasis teknologi (Norawati et al., 2023; Putri et al., 2024; Wiliandari, 2014). Program pelatihan yang efektif dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga inovatif dalam pemecahan masalah.

Organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang mendukung penggunaan teknologi. Dengan menyediakan infrastruktur yang tepat, seperti perangkat lunak dan perangkat keras terbaru, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien. Hal ini juga mencakup menciptakan budaya yang mendorong eksplorasi teknologi baru dan berbagi pengetahuan di antara karyawan. Menurut (Ambarwati et al., 2021; Febriani & Triyono, 2018; Sinaga, 2022) bahwa organisasi yang berorientasi dalam pengembangan teknologi cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan inovatif.

Ketika organisasi menempatkan teknologi sebagai prioritas, mereka akan lebih mampu untuk bersaing dalam pasar yang semakin kompleks. Karyawan yang terampil dalam teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong inovasi dalam produk dan layanan. Penelitian oleh (Kaur & Gandolfi, 2023) menekankan bahwa integrasi teknologi dalam proses bisnis adalah faktor kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif.

## **Pembahasan**

### **Implikasi untuk Manajemen SDM**

Keseimbangan antara EQ, IQ, dan keterampilan teknologi memiliki implikasi signifikan bagi praktik manajemen SDM. Organisasi perlu merancang program pelatihan yang komprehensif yang mencakup ketiga jenis kecerdasan ini. Pelatihan EQ, yang difokuskan pada peningkatan keterampilan emosional seperti komunikasi yang efektif dan manajemen stres, menjadi krusial untuk meningkatkan interaksi tim (Mamangkey et al., 2018; Nurhab et al., 2022a; Rinamurti, 2017). Selain itu, pengembangan kognitif juga harus menjadi prioritas.

Dalam era digital, adopsi teknologi harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen SDM. Karyawan harus memiliki akses dan pelatihan yang memadai untuk menggunakan alat teknologi terbaru, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien. Organisasi yang berinvestasi dalam teknologi cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan inovatif. Oleh karena itu, menurut (Zaky, 2022) penting bagi manajemen SDM untuk memprioritaskan pengembangan keterampilan teknologi di antara karyawan.

Pendekatan holistik ini akan memungkinkan organisasi untuk membangun tenaga kerja yang tidak hanya terampil dalam keterampilan teknis tetapi juga memiliki kemampuan emosional dan kognitif yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Penelitian oleh (Ruslaini & Kasih, 2024) menunjukkan bahwa integrasi ketiga keterampilan ini dapat meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Keseimbangan ini juga membantu organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

## **KESIMPULAN**

Dalam era yang semakin kompleks dan dinamis, keseimbangan antara kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan kognitif (IQ), dan keterampilan teknologi menjadi krusial bagi kesuksesan manajemen sumber daya manusia (SDM). Ketiga aspek ini saling melengkapi dan berkontribusi pada produktivitas, inovasi, dan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang



mampu mengintegrasikan pengembangan EQ, IQ, dan keterampilan teknologi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan adaptif. Dengan memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat, perusahaan dapat membangun tenaga kerja yang lebih resilien dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Lebih jauh, pengembangan holistik ini juga berdampak pada daya tarik dan retensi talenta. Karyawan lebih cenderung bergabung dan bertahan di organisasi yang menghargai dan mendukung pengembangan keterampilan emosional, kognitif, dan teknologi mereka. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu merancang program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, menciptakan budaya pembelajaran yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif. Investasi dalam pengembangan ketiga keterampilan ini tidak hanya memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

## REFERENSI

- Abdul Sakti. (2023). Meningkatkan Pembelajaran Melalui Teknologi Digital. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 2(2), 212–219. <https://doi.org/10.55606/juprit.v2i2.2025>
- Adhim, M. R. F., & Suherman, E. (2024). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 95–108. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3915>
- Agustin, C. S., Sari, D. V. T., Aisyah, P., & Anshori, M. I. (2023). *Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan*. 1(4), 119–140. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.363>
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (1999). CLUSTERING COMPETENCE IN EMOTIONAL INTELLIGENCE: INSIGHTS FROM THE EMOTIONAL COMPETENCE INVENTORY (ECI). In *Handbook of Emotional Intelligence*, (pp. 343–362). : Jossey-Bass. [www.eiconsortium.org](http://www.eiconsortium.org)
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Norton & Company. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4312922/mod\\_resource/content/2/Erik%20-%20The%20Second%20Machine%20Age.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4312922/mod_resource/content/2/Erik%20-%20The%20Second%20Machine%20Age.pdf)
- Cherniss, C. (2000). *Intelligence: What it is and Why it Matters*. [www.eiconsortium.org](http://www.eiconsortium.org)
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design*. SAGE Publications.
- Denada Agustia Nanda, & Cris Kuntadi. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 1(2), 90–101. <https://doi.org/10.61132/jeap.v1i2.84>
- Dwiastanti, A., & Wahyudi, A. (2022). Peran Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Malang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i2.227>
- Fatmawati. (2022). Kreativitas dan Intelegensi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.6562>
- Gazali, & Qurnain, N. (2021). PERAN INTELLIGENCE QUOTIENTS (IQ) DAN EMOTIONAL QUOTIENTS (EQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. (Survey pada karyawan PT. Mas Agung Sejahtera di Madura). *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 105–122. <https://ejournal.unia.ac.id/index.php/masyrif/article/view/467>

- Gumelar, G. (2023). Menavigasi Tantangan dan Menciptakan Peluang, Peran Vital Ilmu Psikologi di Era Kecerdasan Buatan. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 12(1), 1–4. <https://doi.org/10.21009/jppp.121.01>
- Hajar, S. (2024). Digital human resources management: a necessity in modern organizations. *IJOBSOR*, 11(4), 479–484. <https://www.ijobsor.pelnus.ac.id/index.php/ijopsor/article/view/217>
- Hatmoko, J. U. D., Pandarangga, A. P., Paryanto, Ismail, R., Ariyanto, M., & dkk. (2021). *Revolusi Industri 4.0 Perspektif Teknologi, Manajemen, dan Edukasi* (J. U. D. Hatmoko, Ed.). CV ANDI OFFSET. [https://sipil.ft.undip.ac.id/wp-content/uploads/2023/01/2021-Revolusi-Industri-4.0-Perspektif-Teknologi-Manajemen-dan-Edukasi\\_ebook.pdf](https://sipil.ft.undip.ac.id/wp-content/uploads/2023/01/2021-Revolusi-Industri-4.0-Perspektif-Teknologi-Manajemen-dan-Edukasi_ebook.pdf)
- Hermanto, M. (2024). *MENINGTEGRASIKAN KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN BUATAN DALAM PRAKTIK-PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ORGANISASI BISNIS* (Vol. 24, Issue 1).
- Indriyatni, L. (2009). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN ORGANISASI. *FokusEkonomi*, 40–45. <https://www.stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>
- Kaur, M., & Gandolfi, F. (2023). Artificial Intelligence in Human Resource Management - Challenges and Future Research Recommendations. *Review of International Comparative Management*, 24(3), 382–393. <https://doi.org/10.24818/rmci.2023.3.382>
- Kurniawan, B., Elvrando, V., Anugrah, Z., & Ramadhan, M. D. (2023). Konsep Intelegensi dan Sejarah Pengembangan Alat Ukur IQ. *Jurnal Bimbingan Konseling Pendidikan Islam*, 1(1). <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/1410/1207>
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., Widya, W., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i2.279>
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, Muh. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101–114. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i3.1161>
- Maitrianti, C. (2021). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN INTRAPERSONAL DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.22373/jm.v11i2.8709>
- Ma'rufah, F. S., & Siswanto. (2019). KECERDASAN DAN KINERJA KARYAWAN. *IQTISHODUNA*, 15. <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/6340>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Muslim, M. (2024). PEMIMPIN IDEAL DI MASA DEPAN. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 27(1), 18–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.55886/esensi%20jmb.v27i1.902>
- Muttaqin, Arafah, M., Jaya, A. K., Suryawan, M. A., Gustiana, Z., Banjarnahor, A. R., Bukidz, D. P., Hazriani, Simanjuntak, M., Saputra, N., & Fajrillah. (2023). *Implementasi Artificial Intelligence (AI) dalam Kehidupan*. Yayasan Kita Menulis. [https://repository.upy.ac.id/4945/1/FullBook%20Implementasi%20Artificial%20Intelligence%20\(AI\)%20dalam%20Kehidupan.pdf](https://repository.upy.ac.id/4945/1/FullBook%20Implementasi%20Artificial%20Intelligence%20(AI)%20dalam%20Kehidupan.pdf)
- Muttaqiyathun, A. (2009). Hubungan Emotional Quotient, Intellectual Quotient dan Spiritual Quotient dengan Entrepreneur's Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 221–234. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=699816&val=11160&title=>

- Hubungan%20Emotional%20Quotient%20Intellectual%20Quotient%20Dan%20Spiritual%20Quotient%20Dengan%20Entrepreneur's%20Performance%20Sebuah%20Studi%20Kasus%20Wirausaha
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5). <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>
- Nurhab, M. I., Alfansi, L., Pareke, F. J., & Anwar, S. (2022). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KINERJA. *JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN*, 2(1), 14–22. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/jmb/article/view/1971>
- Rahmania, A., & Ayuni, R. F. (2016). TERHADAP EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN (Studi Kasus Pada PT. Telkomsel Area Jawa Bali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2125>
- Rakhmaniar, A. (2023). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Komunikasi Pada Pemimpin Organisasi : Studi Kasus Pada Perusahaan Manufactur Dikota Bandung. *SOZIAL : Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 1(4). <https://journal.appisi.or.id/index.php/sosial/article/download/246/412/1407>
- Sanjaya, F. (2012). PERAN MODERASI KECERDASAN EMOSI PADA STRES KERJA. *JDM: Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2), 155–163. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2453>
- Saputri, L. A., Maulana, M. I., Istiqomah, N. K., & Ratnawati, I. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital: Studi Literatur. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 6. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/77141>
- Septianti, D., & Putri, N. K. (2023). DAMPAK EMOTIONAL INTELLIGENCE, IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *STRATEGI: JURNAL MANAJEMEN*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.52333/strategi.v13i1.106>
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 36(1), 211–220. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1419>
- Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN RESILIENSI PADA SISWA PENGHUNI RUMAH DAMAI. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.67-77>
- Sintya, R., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN: SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 96–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>
- Stemberg, R. J. (1997). *Successful Intelligence: How Practical and Creative Intelligence Determine Success in Life*. Plume. <https://www.amazon.com/Successful-Intelligence-Practical-Creative-Determine/dp/0452279062>
- Sudiartini, N. W. A., Mukarromah, Ns. S., Martoadmodjo, G. W., Luhglatno, Hamidah, T., Zahraa, F. El, Hutabarat, E., Adawiyah, R., Sjafei, I., Badrun, M., Wijayani, M. R., Hendrowati, T. Y., Ma'aruf, Lestari, M. A., & Friono, F. (2023). *KECERDASAN EMOSIONAL*. EurekaMediaAksara.

- <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/568293-kecerdasan-emosional-8fb773b0.pdf>
- Suharso, A. A. P. (2015). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL ( IQ ) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KANJURUHAN MALANG. *Jurnal Studi Manajemen*, 9(1), 1–17. <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/1410/1207>
- Tanty, H., Hartono, C., Caitlin, C., & Wijaya, W. (2022). PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ) DAN EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) TERHADAP KINERJA FRESH GRADUATE. *Jurnal Education and Development*, 10, 276–287. <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v10i3.3987>
- Winarno, J. (2008). EMOTIONAL INTELEGENCE SEBAGAI SALAH SATU FAKTOR PENUNJANG PRESTASI KERJA. *Jurnal Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v8i1.195>
- Wulandari, A. P. J. (2011). PROFILING KECERDASAN EMOSIONAL MAHASISWA. *HUMANIORA*, 2(1), 190–200. <https://journal.binus.ac.id/index.php/Humaniora/article/view/2970/2363>
- Wulandari, Burhanuddin, & Mustari, N. (2021). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAPE KABUPATEN BIMA. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3774>
- Yulianto, A., & Akimas, H. N. (2022). PENGARUH PENGGUNAAN KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), EMOSIONAL (EQ) DAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT (STUDI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI KALIMANTAN SELATAN). *JMK: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(1), 421–434. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.55598/jmk.v14i1.27011>
- Yunita, S., Ery Pratama, D., Meani Silalahi, M., & Sembiring, T. (2023). IMPLIKASI TEKNOLOGI ERA DIGITAL TERHADAP TRANSFORMASI PENDIDIKAN DI SIDEREJO HILIR KACAMATAN MEDAN TEMBUNG SUMATERA UTARA. *JURNAL DARMA AGUNG*, 31(1), 745–755. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.3083>
- Zahriati, & Ibda, F. (2016). KECERDASAN EMOSI MAHASISWA PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY. *Jurnal Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training*, 4(1). <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/3941/2610>
- Zulfitriya, Efendi, Y., Wathoni, M., Nurbojatmiko, & Arif, Z. (2024). Teknologi Artificial Intelligent Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosional. *Tadarus Tarbawy*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/jkip.v6i1.10277>