

The Influence Of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence On Employee Performance Through Work Ethics [Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja]

Lussy Widia Asmaraningtyas¹⁾, Wisnu Panggah Setiyono^{*,2)} (10pt)

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wisnusetiyono@umsida.ac.id (wajib email institusi)

Abstract. *Using work ethics as a mediating variable, this study investigates the relationship between employee performance and intellectual, emotional, and spiritual intelligence. Slovin's method was used to choose 133 LP3I Sidoarjo alumni (2020–2024) working in different East Javan locations from a population of 200 for the study, which used a quantitative causal-associative approach. Partial Least Squares (PLS) was used to evaluate the data, and tests for validity, reliability, and model assessment were performed. The findings show that performance is significantly improved by all types of intelligence and work ethics, with work ethics acting as a mediator in these interactions. The results highlight how crucial intellect and work ethics are as cornerstones for peak performance and sustained organizational success.*

Keywords - *Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Work Ethics, Employee Performance, and LP3I Sidoarjo Alumni.*

Abstrak. Menggunakan etika kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini menyelidiki hubungan antara kinerja karyawan dengan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Metode Slovin digunakan untuk memilih 133 alumni LP3I Sidoarjo (2020–2024) yang bekerja di lokasi Jawa Timur yang berbeda dari populasi 200 untuk penelitian ini, yang menggunakan pendekatan kausal-asosiatif kuantitatif. Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk mengevaluasi data, dan pengujian validitas, keandalan, dan penilaian model dilakukan. Temuan menunjukkan bahwa kinerja meningkat secara signifikan oleh semua jenis kecerdasan dan etika kerja, dengan etika kerja bertindak sebagai mediator dalam interaksi ini. Hasilnya menyoroti betapa pentingnya kecerdasan dan etika kerja sebagai landasan untuk kinerja puncak dan kesuksesan organisasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci - Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, dan Alumni LP3I Sidoarjo.

I. PENDAHULUAN

Karena pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, peningkatan kinerja masih menjadi tantangan. Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik karyawan mencapai tujuan organisasi dalam berbagai bidang, seperti kuantitas, kualitas, kerja sama tim, dan waktu kerja. [1] Karyawan memiliki tanggung jawab dasar untuk mengalokasikan bakat, keuletan, dan kemandirian mereka guna mencapai visi dan tujuan perusahaan. [2] Metrik terukur, termasuk kehadiran, kualitas, akurasi, dan kerja sama tim, menjadi dasar penilaian kinerja. Karyawan diharapkan memberikan kinerja terbaiknya karena kinerja merupakan tolok ukur hasil yang dapat diamati dari perilaku individu. Mencapai kinerja yang baik membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh sejumlah kualitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, integritas, dan spiritualitas.

Kecerdasan intelektual merupakan elemen pertama yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan untuk bernalar dan mengidentifikasi masalah secara metodis atau spekulatif merupakan kecerdasan.[3] Kemampuan untuk berperilaku dengan penuh kesadaran, bernalar secara logis, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan disebut kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual mencakup kemampuan mental untuk mengevaluasi, merasionalisasi, dan mengubah data menjadi fakta. Kecerdasan intelektual terbukti memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Hubungan ini telah didukung oleh temuan dari [4], [5], [6] dan [7], yang menyimpulkan bahwa intelektual intelektual mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian oleh [8], [9], dan [10] menemukan efek positif. Namun, hasil yang kontras dilaporkan oleh [11] dan [12] yang menunjukkan tidak ada dampak yang signifikan.

Kecerdasan emosional merupakan faktor kedua yang diyakini memengaruhi kesuksesan karyawan. Karena mencerminkan nilai tambah dari kebaikan hati dan kepekaan terhadap perasaan orang lain, hal ini dipandang sebagai komponen penting dalam meningkatkan kinerja. [13]. Kecerdasan emosional memengaruhi kinerja melalui komponen seperti motivasi, kesadaran diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan sosial [14]. Bukti pendukung berasal dari Aprilia & Nururly (2023), yang mengkonfirmasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Studi lebih lanjut oleh [15], [16], [17], [18], [19], dan [20] melaporkan hubungan positif dan signifikan. Namun, [21] dan [22] tidak menemukan efek yang signifikan.

Komponen ketiga adalah kecerdasan spiritual, yang mencakup atribut-atribut spiritual seperti kepekaan dan fleksibilitas serta integritas, keterbukaan, wawasan, dan orientasi keterlibatan. Kontribusi positif dan berbagi di tempat kerja merupakan manifestasi dari pertumbuhan pribadi, keseimbangan karier dan kehidupan, kegembiraan, dan kepuasan yang dipupuk oleh kecerdasan spiritual yang tinggi. Ketika disertai dengan lingkungan kerja yang suportif, kecerdasan spiritual dapat menghasilkan dedikasi, kerja sama tim, dan kebahagiaan kerja. Hal ini berdampak besar pada kinerja karyawan.seperti yang ditegaskan oleh [23], [21], dan [24]. Studi pendukung lainnya antara lain [15], [22] ,[20],dan [25]. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang kuat berkomitmen, kreatif, mudah beradaptasi, dan mampu membuat keputusan yang tepat dalam pemecahan masalah. Temuan kontras dilaporkan oleh [26] dan [24], yang tidak menemukan efek yang signifikan.

Etos kerja diposisikan sebagai variabel mediasi dalam studi ini, suatu hal yang tidak lazim. Kinerja tinggi diharapkan tercapai ketika etos kerja yang kuat dipadukan dengan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang tinggi. Karyawan dengan etos kerja yang kuat lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. [27], digambarkan sebagai standar moral dan cita-cita yang mengarahkan kerja [28], Dijelaskan sebagai Dalam menyelesaikan tugas, etos kerja seseorang mencerminkan kepribadiannya. Etos kerja yang kuat merupakan landasan untuk mendorong karyawan agar antusias terhadap pekerjaan mereka. Standar etika dan cita-cita yang mengarahkan pekerjaan

Peran etos kerja meliputi pemantauan perkembangan kepribadian dalam tugas profesional. Etika dan tanggung jawab sosial seseorang dipengaruhi oleh kesadaran diri. Etika kerja yang buruk berdampak negatif pada hasil pekerjaan, efisiensi, dan produktivitas. Memprioritaskan kualitas kerja meningkatkan kinerja dan mencerminkan etos kerja yang kuat. Etika kerja yang positif dapat membuat tugas tidak terlalu monoton dan meningkatkan kinerja [29]. Hal ini didukung oleh temuan dari [30], [31], [32] dan [27], yang menegaskan kontribusi positif etika kerja terhadap kinerja. Demikian pula, penelitian oleh [33], [34], [35], dan [36] menemukan efek positif. Sebaliknya, [37]melaporkan tidak ada hubungan yang signifikan.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual, serta etika kerja, terhadap kinerja karyawan, dan untuk menyelidiki peran mediasi etika kerja dalam hubungan antara bentuk-bentuk kecerdasan ini dan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Employee Performance

Kinerja adalah konseptualisasi global efektivitas operasional, diukur terhadap standar yang telah ditentukan. Organisasi adalah kolektif individu yang bersatu untuk mencapai tujuan bersama; Dengan demikian, kinerja mencerminkan interpretasi tindakan individu dalam memenuhi peran organisasi sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian kerja yang dicapai, mendorong perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk mendorong hasil yang optimal. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja [38]

Berdasarkan Cesilia, Tewal, dan Tulung (2017:430), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) kualitas, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan pemahaman karyawan terhadap hasil kerja; (2) kuantitas, jumlah atau jumlah unit kerja yang dihasilkan; (3) ketepatan waktu, penggunaan jam kerja yang optimal, persiapan kerja, dan evaluasi hasil; (4) efektivitas, pemanfaatan sumber daya yang optimal; (5) kemandirian, profesionalisme yang ditunjukkan melalui kemandirian karyawan; dan (6) komitmen kerja, ketekunan dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas tugasnya.

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor mendasar: internal dan eksternal. Faktor internal melibatkan unsur-unsur intrinsik seperti motivasi, tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan. Faktor eksternal termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tempat kerja, dan kompensasi. Bernardin (2013:75) mendefinisikan empat kriteria kinerja: (1) kuantitas output yang dihasilkan dalam siklus aktivitas; (2) kualitas sejauh mana hasil memenuhi tujuan; (3) ketepatan waktu penyelesaian sesuai dengan tenggat waktu; dan (4) efektivitas meningkatkan profitabilitas melalui pemanfaatan sumber daya pengetahuan organisasi yang optimal.

Intellectual Intelligence

Kecerdasan intelektual seringkali identik dengan kecerdasan. Kecerdasan mengacu pada kapasitas kognitif individu untuk beradaptasi dengan lingkungan yang kompleks dan dinamis [39]. Kemampuan intelektual mencakup pemikiran terstruktur, penalaran logis, dan menciptakan lingkungan yang efektif. Kecerdasan adalah kapasitas mental yang dikembangkan melalui proses berpikir rasional [20] dan dimanifestasikan dalam tindakan konkret yang membutuhkan penalaran logis.

Kecerdasan kecerdasan (IQ) adalah skor yang diperoleh dari tes kecerdasan standar. Kecerdasan intelektual memungkinkan tindakan yang terarah, penalaran yang bermakna, dan interaksi yang efisien dengan lingkungan [40] yang melibatkan penggunaan intelek, hati nurani, dan interaksi sosial [41].

Menurut [39], indikator kecerdasan intelektual meliputi: (1) kemampuan numerik keterampilan perhitungan yang cepat dan akurat; (2) kemampuan verbal memahami informasi tertulis dan lisan; (3) kemampuan kecepatan persepsi untuk mengidentifikasi perbedaan atau kesamaan dalam informasi visual; (4) kemampuan penalaran induktif untuk mengenali urutan logis dan memecahkan masalah; (5) kemampuan penalaran deduktif untuk menilai argumen dan mengevaluasi implikasinya; (6) kemampuan visualisasi spasial untuk melihat objek dalam pengaturan spasial yang berubah; dan (7) kemampuan memori untuk mengingat peristiwa masa lalu.

Emotional Intelligence

Kecerdasan emosional melibatkan pembentukan emosional, pengendalian diri, dan kesiapan menghadapi ketidakpastian. Regulasi emosional yang efektif dapat memberikan motivasi dan menjaga disiplin dalam mencapai tujuan [42]. Emosi adalah impuls yang disengaja untuk bertindak, dikembangkan secara progresif untuk mengatasi masalah [43]. Kecerdasan emosional mengacu pada kesadaran manusia dalam berperilaku pantas terhadap orang lain dan lingkungan [44].

Ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi, mengelola, dan mengekspresikan motivasi diri, mengenali emosi, dan membangun hubungan dengan orang lain [45]. Menurut [46], kecerdasan emosional di tempat kerja meliputi: (1) persepsi manusia, (2) kekuatan pribadi dalam membangun hubungan, dan (3) pengembangan diri yang efektif. [47] mengidentifikasi lima dimensi: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Spiritual Intelligence

Perdebatan tentang IQ dan EQ menyebabkan munculnya kecerdasan spiritual (SQ), karena IQ dan EQ saja dianggap tidak cukup untuk menjelaskan kesuksesan individu. Sementara religiusitas berhubungan dengan keilahian, kecerdasan spiritual mengacu pada interaksi manusia dengan lingkungan sekitarnya. Ini adalah kapasitas untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan pemahaman tentang batas-batas etis antara benar dan salah. SQ berfungsi sebagai dasar untuk penggunaan IQ dan EQ yang efektif. SQ yang tinggi dikaitkan dengan komitmen yang kuat, rasa tujuan hidup, dan ketahanan dalam kesulitan. Menurut [48] nilai-nilai kecerdasan spiritual meliputi kejujuran dan keterbukaan mutlak, pengetahuan diri, orientasi kontribusi, dan spiritualitas non-dogmatis.

Work Ethics

Berasal dari etos, artinya tindakan, karakteristik, moral, kepribadian, dan keteguhan, etika kerja dibentuk oleh sistem nilai, pengaruh budaya, dan kebiasaan. Etika adalah keyakinan moral yang membimbing tindakan. Etika kerja adalah prinsip khusus untuk perilaku di tempat kerja [49], mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, nilai-nilai positif, dan perilaku beradab. Sikap kerja yang positif berasal dari kepekaan individu, keyakinan yang kuat, dan komitmen untuk bekerja. Etos kerja berfungsi sebagai motivasi, dorongan, akuntabilitas, optimisme, ketertiban, ketekunan, dan pembelajaran yang berkelanjutan.

Hipotesis

H1 : Kecerdasan intelektual memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan ([50]; [51]; [52]).

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

- H2 : Kecerdasan emosional memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan ([13]; [50]; [52]).
 H3 : Kecerdasan spiritual memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan ([53]; [24]; [51]).
 H4 : Etika kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ([54]; [55]).
 H5 : Kecerdasan intelektual secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui etika kerja ([50]; [27]; [56]).
 H6 : Kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui etika kerja ([46]).
 H7 : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja ([57]; [58]).

Research Thinking Framework

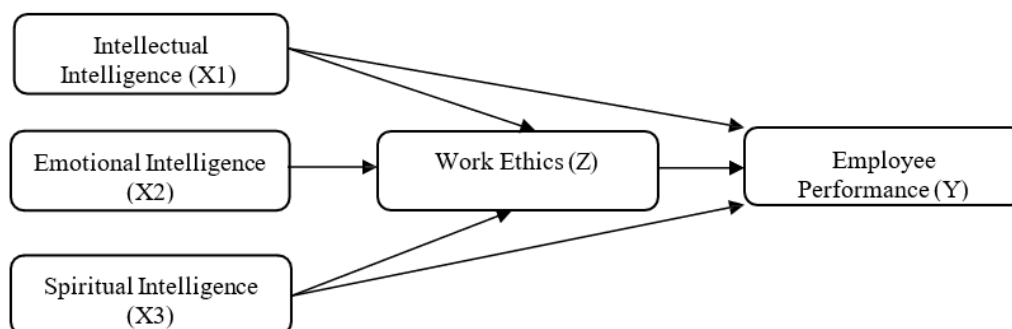


Figure 1 Research Thinking Framework

Kerangka konseptual pada gambar menggambarkan hubungan antara Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan Etika Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Kecerdasan intelektual secara langsung memengaruhi etika kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa berpikir logis, keterampilan analitis, dan kemampuan memecahkan masalah dapat meningkatkan kinerja secara langsung atau melalui pengembangan etika kerja yang kuat. Kecerdasan emosional memengaruhi etika kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan, menyoroti pentingnya mengelola emosi dan membangun hubungan sosial di tempat kerja. Kecerdasan spiritual juga memengaruhi etika kerja dan kinerja secara langsung, menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dan makna kerja dapat mendorong perilaku kerja yang lebih etis dan memengaruhi kinerja secara positif. Etika kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan ketiga jenis kecerdasan tersebut dengan kinerja karyawan, yang berarti bahwa kecerdasan individu akan lebih optimal jika didukung oleh etika kerja yang kuat. Akibatnya, etika kerja menjadi fondasi penting yang memperkuat dampak berbagai bentuk kecerdasan dalam mencapai kinerja maksimal dalam suatu organisasi.

II. METODE

Studi ini menggunakan desain penelitian kausal-asosiatif kuantitatif. Penelitian kausal-asosiatif didefinisikan sebagai investigasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau dampak antar variabel [59]. Populasi penelitian terdiri dari seluruh alumni LP3I Sidoarjo tahun 2020–2024 yang bekerja di Sidoarjo, Surabaya, Kota Pasuruan, Kabupaten Pasuruan, Kabupaten Gresik, Kota Mojokerto, dan Kabupaten Mojokerto, berjumlah 200 individu. Berdasarkan populasi ini, ukuran sampel minimum ditentukan menggunakan rumus Slovin, memberikan kesempatan yang sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih dan memerlukan prosedur pengambilan sampel satu tahap [59]. Sampel yang dihasilkan terdiri dari 133 responden, yang semuanya merupakan alumni LP3I Sidoarjo tahun 2020–2024.

Data primer dikumpulkan secara langsung, tanpa keterlibatan pihak ketiga, melalui kuesioner elektronik yang berisi pertanyaan tertutup yang diukur pada skala Likert 1 hingga 5. Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan keakuratan dan keandalan kuesioner, mengacu pada kriteria internal dengan menghubungkan setiap skor variabel dengan skor total menggunakan teknik korelasi momen produk. Pengujian keandalan menggunakan pendekatan konsistensi internal, khususnya keandalan internal, diukur melalui koefisien Alpha (α) Cronbach, dengan ambang minimum 0,60 yang menunjukkan keandalan yang dapat diterima.

Analisis data menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) menggunakan Partial Least Squares (PLS). Analisis PLS umumnya terdiri dari dua komponen utama: model pengukuran (model luar) dan model struktural (model dalam). Kriteria validitas konvergen membutuhkan (1) beban faktor di atas 0,70 dan (2) nilai-p yang signifikan ($<0,05$), menunjukkan bahwa konstruk memenuhi persyaratan validitas konvergen. Namun, menurut Ghazali (2014), beban faktor antara 0,50 dan 0,60 masih dapat diterima jika Varians Rata-Rata Diekstraksi (AVE) melebihi 0,50.

Kriteria kedua untuk mengevaluasi model pengukuran reflektif adalah keandalan konsistensi internal, dinilai melalui keandalan komposit, yang mengukur keandalan konstruksi secara keseluruhan. Sebuah konstruksi dianggap dapat diandalkan jika keandalan komposit dan nilai Alpha Cronbach melebihi 0,70. Kriteria berikutnya adalah validitas diskriminan, dinilai menggunakan akar kuadrat AVE, yang harus lebih besar dari korelasi antara konstruksi dan variabel laten lainnya dalam kolom yang sama (di atas atau di bawah).

Evaluasi PLS dilakukan dengan menggunakan enam aspek: (1) evaluasi model luar, (2) validitas konvergen, (3) validitas diskriminan, (4) keandalan komposit, (5) analisis faktor konfirmasi orde kedua, dan (6) evaluasi model dalam..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Outer Model Measurement

Pengukuran model luar digunakan untuk menilai validitas dan keandalan item yang mengukur konstruksi laten. Semua variabel, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Etika Kerja, dan Kinerja Karyawan menggunakan indikator reflektif. Pengujian validitas mencakup validitas konvergen (faktor pemuatan dan AVE) dan validitas diskriminan (Fornell-Larcker dan pemuatan silang). Keandalan diukur menggunakan keandalan komposit dan nilai Alpha Cronbach.

Uji Validitas

Validitas konvergen mengevaluasi validitas indikator reflektif sebagai ukuran variabel laten, berdasarkan faktor pemuatan masing-masing indikator. Faktor pemuatan menunjukkan korelasi antara indikator dan konstruksinya. Indikator dianggap valid jika faktor pemuatan lebih besar dari 0,70. Untuk konstruksi laten eksogen Kecerdasan Intelektual, dimensi menunjukkan: faktor pemuatan kemampuan kiasan = $0,987 > 0,70$ dengan nilai- $p = 0,000 < 0,05$; kemampuan komunikatif = $0,989 > 0,70$ dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$; dan kemampuan kuantitatif = $0,970 > 0,70$ dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi tersebut secara sah mencerminkan Kecerdasan Intelektual.

Outer Loading untuk setiap konstruksi laten dan item masing-masing ditunjukkan pada Tabel 1.

Table 1 Uji Validitas Melalui Nilai Outer Loading

Variable	Items	Outer Loadings	Critical Value	Status
Intelligence Intellectual	Figurative Ability	0.785	> 0.7	Valid
	Communicative Ability	0.813	> 0.7	Valid
	Quantitative Ability	0.869	> 0.7	Valid
Emotional Intelligence	Self-Awareness	0.926	> 0.7	Valid
	Self-Management	0.927	> 0.7	Valid
	Motivation	0.774	> 0.7	Valid
	Relationship Management	0.815	> 0.7	Valid
Spiritual Intelligence	Absolute Honesty and Openness	0.911	> 0.7	Valid
	Self-Awareness	0.891	> 0.7	Valid
	Contribution-Oriented	0.785	> 0.7	Valid
	Non-Dogmatic Spirituality	0.916	> 0.7	Valid
Work Ethics	Job Dedication	0.830	> 0.7	Valid
	Working Well	0.822	> 0.7	Valid
	Working According to Ability	0.882	> 0.7	Valid
	Good Relationships	0.880	> 0.7	Valid
Employee	Quantity	0.858	> 0.7	Valid
	Quality	0.934	> 0.7	Valid
Time Accuracy	Time Accuracy	0.897	> 0.7	Valid
	Effectiveness	0.923	> 0.7	Valid

Berdasarkan nilai faktor pemuatan pada Tabel 1, semua item yang mencerminkan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Etika Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki faktor pemuatan yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian VALID

Average Variance Extracted (AVE)

In addition to the loading factor, convergent validity can also be measured using the Average Variance Extracted (AVE) values, as presented in Table 2

Table 2 AVE

Latent Construct	Average Variance Extracted (AVE)	Criteria	Description
Intellectual Intelligence	0.714	> 0.05	Valid
Emotional Intelligence	0.771	> 0.05	Valid
Spiritual Intelligence	0.768	> 0.05	Valid
Work Ethics	0.764	> 0.05	Valid
Employee Performance	0.801	> 0.05	Valid

Berdasarkan Tabel 2, nilai AVE untuk Kecerdasan Intelektual adalah $0,714 > 0,5$; Kecerdasan Emosional adalah $0,771 > 0,5$; Kecerdasan Spiritual adalah $0,768 > 0,5$; Etika Kerja adalah $0,764 > 0,5$; dan Kinerja Karyawan adalah $0,801 > 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah konsep tambahan yang menyiratkan dua konstruksi yang berbeda secara konseptual harus menunjukkan tingkat perbedaan yang memadai. Dengan kata lain, satu set indikator gabungan diharapkan tidak sedimensi. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan pemuatan silang. Kriteria Fornell-Larcker Tes Fornell-Larcker dilakukan dengan membandingkan nilai Fornell-Larcker dengan nilai korelasi antar konstruk.

Table 3 Fornell-Larcker Criterion

Variable	Intellectual Intelligence	Emotional Intelligence	Spiritual Intelligence	Work Ethics	Employee Performance
Intellectual Intelligence	0.845			0.434	0.447
Emotional Intelligence		0.878		0.509	0.241
Spiritual Intelligence			0.876	0.614	0.291
Work Ethics				0.868	0.431
Employee Performance					0.895

Berdasarkan Tabel 3, nilai Fornell-Larcker untuk Kecerdasan Intelektual (0,845) lebih besar dari korelasinya dengan Etika Kerja (0,434) dan lebih besar dari korelasinya dengan Kinerja Karyawan (0,447). Nilai Fornell-Larcker untuk Kecerdasan Emosional (0,878) lebih besar dari korelasinya dengan Etika Kerja (0,509) dan lebih besar dari korelasinya dengan Kinerja Karyawan (0,241). Nilai Fornell-Larcker untuk Kecerdasan Spiritual (0,876) lebih besar dari korelasinya dengan Etika Kerja (0,614) dan lebih besar dari korelasinya dengan Kinerja Karyawan (0,291). Nilai Fornell-Larcker untuk Etika Kerja (0,868) lebih besar daripada korelasinya dengan Kinerja Karyawan (0,431). Ini menunjukkan bahwa, pada tingkat konstruk, indikator yang digunakan untuk mengukur Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Etika Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan validitas diskriminatif.

Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Cronbach's Alpha Criteria	Composite Reliability Criteria	Remarks
Intellectual Intelligence	0.987	0.987	> 0.6	> 0.8	Reliable
Emotional Intelligence	0.957	0.959	> 0.6	> 0.8	Reliable
Spiritual Intelligence	0.939	0.941	> 0.6	> 0.8	Reliable
Work Ethics	0.954	0.956	> 0.6	> 0.8	Reliable
Employee Performance	0.950	0.954	> 0.6	> 0.8	Reliable

Sebuah instrumen dianggap dapat diandalkan jika Alpha Cronbach > 0,6 dan Keandalan Komposit > 0,8. Berdasarkan Tabel 4, Kecerdasan Intelektual memiliki Alpha Cronbach 0,987 (> 0,6) dan Keandalan Komposit 0,987 (> 0,8). Kecerdasan Emosional memiliki Alpha Cronbach 0,957 (> 0,6) dan Keandalan Komposit 0,959 (> 0,8). Kecerdasan Spiritual memiliki Alpha Cronbach 0,939 (> 0,6) dan Keandalan Komposit 0,941 (> 0,8). Etika Kerja memiliki Alpha Cronbach 0,954 (> 0,6) dan Keandalan Komposit 0,956 (> 0,8). Kinerja Karyawan memiliki Alpha Cronbach 0,950 (> 0,6) dan Keandalan Komposit 0,954 (> 0,8).

B. Inner Model Measurement

Beberapa pengujian dilakukan untuk menilai kelayakan model struktural, yaitu R-Square (R^2), Effect Size (f^2), dan Q^2 . Menurut [60], nilai R^2 masing-masing 0,67, 0,33, dan 0,19 dikategorikan sebagai kuat, sedang, dan lemah. Hasil R-Square disajikan dalam Tabel 5.

Variable	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Work Ethics	0,799	0,796
Employee Performance	0,852	0,849

Nilai R^2 untuk Etika Kerja adalah 0,799, menunjukkan bahwa sekitar 79,9% dari varians dalam Etika Kerja dijelaskan oleh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual. Sisanya 20,1% dijelaskan oleh konstruksi laten eksogen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai ini melebihi ambang batas 0,67, menunjukkan model yang kuat.

Nilai R^2 untuk Kinerja Karyawan adalah 0,852, menunjukkan bahwa 85,2% dari varians dijelaskan oleh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Kerja. Sisanya 14,8% dihitung oleh konstruksi laten eksogen lainnya. Nilai ini dikategorikan sebagai sangat kuat.

Selain R^2 , ukuran efek (f^2) dihitung untuk menilai kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6. Nilai Ukuran Efek (f^2)

Variable	Work Ethics	Employee Performance
Intellectual Intelligence	0,341	0,368
Emotional Intelligence	0,470	0,197
Spiritual Intelligence	0,523	0,116
Work Ethics	-	0,125

Berdasarkan Tabel 5, nilai f^2 untuk hubungan antara kecerdasan intelektual dan etika kerja adalah 0,341, nilai f^2 untuk kecerdasan emosional adalah 0,470, dan nilai f^2 untuk kecerdasan spiritual adalah 0,523, menunjukkan pengaruh kuat dari ketiga variabel ini terhadap etika kerja. Nilai f^2 untuk kecerdasan intelektual (0,368), kecerdasan emosional (0,197), kecerdasan spiritual (0,116), dan etika kerja (0,125) menunjukkan pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan Model dalam diuji dengan memeriksa nilai Q^2 (relevansi prediktif), dihitung menggunakan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$. Karena hanya ada satu nilai R^2 , nilai Q^2 sama dengan nilai R^2 . $Q^2 = 1 - (1 - 0.799)(1 - 0.852) = 0.970252$. Mirip dengan R^2 , ini menunjukkan bahwa sekitar 97% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika kerja.

Table 7. Path Coefficient Estimates and T-Statistics of Total Effects

Relationship Between Constructs Latent Variables	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Conclusion
Direct Effect				
Intellectual Intelligence → Employee Performance	0,434	3,893	0,000	Positive & Significant
Emotional Intelligence → Employee Performance	0,509	4,556	0,000	Positive & Significant
Spiritual Intelligence → Employee Performance	0,447	4,929	0,000	Positive & Significant
Work Ethics → Employee Performance	0,291	2,964	0,003	Positive & Significant
Indirect Effects				
Intellectual Intelligence → Work Ethics → Employee Performance	0,126	2,266	0,023	Positive & Significant
Emotional Intelligence → Work Ethics → Employee Performance	0,132	2,346	0,018	Positive & Significant
Spiritual Intelligence → Work Ethics → Employee Performance	0,148	2,465	0,014	Positive & Significant
Total Effects				
Intellectual Intelligence → Work Ethics → Employee Performance	0,573	6,397	0,000	Positive & Significant
Emotional Intelligence → Work Ethics → Employee Performance	0,374	4,570	0,000	Positive & Significant
Spiritual Intelligence → Work Ethics → Employee Performance	0,389	4,350	0,000	Positive & Significant

Berdasarkan model struktural, kecerdasan intelektual memiliki koefisien positif 0,434, yang menunjukkan efek positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kecerdasan intelektual (II), semakin tinggi kinerja karyawan (EP). Peningkatan satu unit di II menyebabkan peningkatan 0,434 unit dalam EP. Hasil uji-t menunjukkan statistik-t 3,89 > 1,96 dan nilai-p 0,000 < 0,05, menunjukkan efek yang signifikan. Kecerdasan emosional (EI) memiliki koefisien positif 0,509, yang berarti bahwa EI berdampak positif pada EP. Seiring dengan meningkatnya EI, EP juga meningkat. Peningkatan satu unit dalam EI menghasilkan peningkatan EP 0,509 unit. Statistik-t 4,556 > 1,96 dan nilai-p 0,000 < 0,05 mengkonfirmasi signifikansi efek. Kecerdasan spiritual (SI) memiliki koefisien positif 0,447, menunjukkan pengaruh positif pada EP. Seiring dengan meningkatnya SI, EP juga naik. Setiap peningkatan satu unit dalam SI mengarah pada peningkatan 0,447 unit dalam EP. Dengan statistik-t 4,929 > 1,96 dan nilai-p 0,000 < 0,05, efeknya signifikan secara statistik. Etika kerja (WE) juga berdampak positif pada EP, dengan koefisien 0,291. Seiring dengan meningkatnya WE, begitu pula EP. Peningkatan satu unit dalam WE menghasilkan peningkatan 0,291 unit dalam EP. Statistik-t 2,964 > 1,96 dan nilai-p 0,003 < 0,05 mengkonfirmasi efek yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis H1, H2, H3, dan H4 yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika kerja memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan didukung secara statistik. Efek tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja adalah 0,126. Meskipun koefisien jalur tidak langsung ini lebih rendah daripada efek langsung kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan (0,434), efeknya tetap signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh statistik-t

2,266 > 1,96 dan nilai-p 0,023 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja, sebagai variabel intervensi, dapat memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung H5. Efek tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja adalah 0,132. Meskipun ini lebih rendah dari efek langsung kecerdasan emosional pada kinerja karyawan (0,509), ini signifikan secara statistik, dengan statistik-t 2,346 > 1,96 dan nilai-p 0,018 < 0,05. Ini menegaskan bahwa etika kerja memediasi efek kecerdasan emosional pada kinerja karyawan, sehingga mendukung H6. Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja adalah 0,148. Meskipun ini lebih rendah dari efek langsung kecerdasan spiritual pada kinerja karyawan (0,447), secara statistik signifikan dengan statistik-t 2,465 > 1,96 dan nilai-p 0,014 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa etika kerja secara efektif memediasi pengaruh kecerdasan spiritual pada kinerja karyawan, sehingga mengkonfirmasi H7.

Pembahasan

Kecerdasan Intelektual Memiliki Efek Positif yang Signifikan pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kecerdasan intelektual secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di kalangan alumni LP3I Sidoarjo. Karyawan harus mampu menunjukkan kecerdasan intelektual, terutama penalaran logis dan pemikiran rasional. Kinerja tinggi tidak mungkin tanpa keterampilan berpikir yang rasional dan kreatif. Karyawan dengan kecerdasan intelektual yang kuat dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan prosedur yang tepat. Menggabungkan IQ dan EQ di tempat kerja, daripada hanya mengandalkan SOP, mengarah pada pekerjaan yang cermat dan hati-hati, menghasilkan hasil yang lebih baik. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh [61], [62] dan [63], yang juga menemukan pengaruh positif kecerdasan intelektual. Di antara alumni LP3I Sidoarjo, korelasi ini kemungkinan besar karena mereka sudah bekerja, dan kinerja kerja mereka secara konsisten mencerminkan kemampuan intelektual mereka. Namun, temuan ini bertentangan dengan [64] dan [51] yang tidak menemukan pengaruh kecerdasan intelektual yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Emotional Intelligence Has a Significant Positive Effect on Employee Performance

Kecerdasan emosional juga terbukti berdampak positif pada kinerja karyawan di kalangan alumni LP3I Sidoarjo. Karyawan yang dapat mengelola emosi mereka dengan baik terutama saat berinteraksi dengan rekan kerja lebih mampu melakukan tugasnya secara efektif. Stres di tempat kerja dan tuntutan tugas membutuhkan kontrol emosional, karena ketidakstabilan emosional menghambat pengambilan keputusan yang rasional. Kecerdasan emosional yang tinggi dikaitkan dengan kompetensi pribadi dan sosial, seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selama pendidikan mereka, alumni ditanamkan dengan nilai-nilai yang diarahkan pada keunggulan layanan, yang pada gilirannya membutuhkan kecerdasan emosional. Penelitian ini mendukung temuan [15], [16], [17], [65], [66] dan [20], yang menemukan hubungan positif dan signifikan. Namun, ini bertentangan dengan temuan [21] dan [22] yang melaporkan tidak ada efek kecerdasan emosional pada kinerja.

Spiritual Intelligence Has a Significant Positive Effect on Employee Performance

Kecerdasan spiritual yang meliputi integritas, keterbukaan, wawasan, orientasi keterlibatan, dan kepekaan spiritual, secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di kalangan alumni LP3I Sidoarjo. Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi mengarah pada pertumbuhan dan transformasi pribadi, keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi, kegembiraan, kepuasan, dan kontribusi yang berarti ke tempat kerja yang semuanya berdampak positif pada kinerja. Temuan ini mendukung temuan [15], [22], [20] dan [67], yang juga menemukan kecerdasan spiritual sebagai faktor kinerja yang signifikan. Ini menumbuhkan komitmen, kreativitas, fleksibilitas, dan berpikiran luas. Namun, hal ini bertentangan dengan temuan [68] dan [64], yang melaporkan tidak ada pengaruh yang signifikan.

Work Ethics Has a Significant Positive Effect on Employee Performance

Studi ini menegaskan bahwa etos kerja di kalangan alumni LP3I Sidoarjo secara signifikan mendukung kinerja karyawan yang tinggi dengan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal [27]. Alumni secara konsisten berpegang pada prinsip dan nilai-nilai moral sebagai pedoman kerja, menunjukkan kesadaran yang tinggi akan pentingnya etika dan tanggung jawab sosial. Etos kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang bermakna yang meningkatkan kinerja [69]. Temuan ini sejalan dengan temuan [33], [68], yang menemukan bahwa etika kerja berdampak positif pada kinerja. Namun, hal ini bertentangan dengan [55] yang melaporkan tidak ada pengaruh seperti itu.

Intellectual Intelligence Significantly Affects Employee Performance Through Work Ethics

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa kemampuan kiasan, komunikatif, dan kuantitatif karyawan tidak hanya secara

langsung meningkatkan kinerja tetapi juga menumbuhkan fondasi untuk perilaku etis. Karyawan dengan kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung lebih memahami tanggung jawab, mematuhi prosedur, dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi secara rasional. Hal ini tercermin dalam perilaku disiplin, tepat, dan akuntabel, yang menunjukkan etos kerja yang kuat. Oleh karena itu, etika kerja berfungsi sebagai saluran penting yang memperkuat hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja, di mana kompetensi intelektual dioptimalkan melalui nilai-nilai etika di tempat kerja.

Emotional Intelligence Significantly Affects Employee Performance Through Work Ethics

Temuan ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel mediasi. Kemampuan individu seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan manajemen hubungan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang etis. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang kuat dapat mengelola emosi negatif, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan menunjukkan empati dan kepedulian, yang semuanya berkontribusi pada perilaku etis. Pekerjaan yang kuat

Etika kemudian menjadi dasar untuk peningkatan kinerja, karena individu yang etis lebih konsisten, dapat dipercaya, dan berorientasi pada hasil

Spiritual Intelligence Significantly Affects Employee Performance Through Work Ethics

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel mediasi. Ini menyoroti bahwa nilai-nilai spiritual yang diinternalisasi seperti kejujuran, keterbukaan, kesadaran diri, orientasi kontribusi, dan spiritualitas non-dogmatis membentuk perilaku kerja yang etis. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung mewujudkan kejujuran, ketulusan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai-nilai moral. Sifat-sifat ini bermanifestasi sebagai disiplin, ketekunan, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pekerjaan sebagai bentuk pengabdian atau panggilan hidup. Etika kerja yang dibentuk melalui nilai-nilai spiritual dengan demikian secara signifikan meningkatkan kinerja, karena individu tidak hanya didorong oleh pencapaian materi tetapi juga oleh makna dan tujuan yang lebih tinggi.

VI. SIMPULAN

Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alumni LP3I Sidoarjo dibekali dengan kecerdasan intelektual yang dikembangkan selama studi mereka, memungkinkan mereka untuk melakukan tugas secara efektif. Mereka juga menunjukkan kemampuan untuk mengelola emosi, yang mendukung pemikiran rasional dan eksekusi pekerjaan yang efektif. Lembaga tersebut telah menanamkan praktik regulasi emosional yang telah menjadi kebiasaan di tempat kerja. Integritas, keterbukaan, wawasan, orientasi keterlibatan, dan spiritualitas terus ditekankan selama proses pendidikan, menanamkan kecerdasan spiritual sejak dini. Energi positif ini terus memengaruhi pekerjaan mereka, berkontribusi pada kinerja yang optimal. Selain itu, kepatuhan terhadap prinsip dan nilai moral berfungsi sebagai landasan etos kerja di kalangan alumni, mendukung kinerja yang tinggi. Etika kerja juga berfungsi sebagai faktor mediasi antara kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual dan kinerja karyawan, meningkatkan efektivitas secara keseluruhan dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar lembaga pendidikan khususnya LP3I Sidoarjo terus memperkuat kurikulum yang tidak hanya menekankan pada pengembangan intelektual tetapi juga menumbuhkan kecerdasan emosional dan spiritual. Pendekatan holistik ini sangat penting untuk mempersiapkan lulusan untuk memenuhi tuntutan dunia profesional. Perusahaan juga disarankan untuk mempertimbangkan kecerdasan emosional dan spiritual, bersama dengan etika kerja, selama proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, karena aspek-aspek ini telah terbukti berdampak positif pada kinerja. Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan karakter, manajemen emosi, dan nilai-nilai spiritual harus diintegrasikan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Selain itu, sangat penting bagi alumni dan karyawan untuk secara konsisten menjunjung tinggi dan mengembangkan integritas dan perilaku etis sebagai dasar perilaku profesional mereka. Ini tidak hanya akan mendukung kinerja yang optimal dan berkelanjutan tetapi juga pencapaian tujuan organisasi jangka panjang.

REFERENSI

- [1] Muslichah dan Syaiful Bahri, "AKUNTANSI MANAJEMEN," 2021.
- [2] Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia - Muhamamad Busro - Google Books*. 2018.
- [3] U. H. Gondal and T. Husain, "A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance," *Asian J. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 153–162, Jan. 2013, doi: 10.19026/AJBM.5.5824.
- [4] A. Nurhayati, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *J-CEKI J. Cendekia Ilm.*, vol. 1, no. 6, pp. 701–705, Oct. 2022, doi: 10.56799/JCEKI.V1I6.797.
- [5] A. Yasir Bandar Lampung, P. Lampung, and R. dan Keumala Hayati Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, "Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 17, no. 1, pp. 42–57, Jan. 2021, doi: 10.23960/JBM.V17I1.222.
- [6] A. Syafii, K. Hudzafidah, and Y. Rahajeng, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPU Kabupaten Probolinggo," *JUMAD J. Manag. Accounting, Digit. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 381–390, Jan. 2025, doi: 10.51747/JUMAD.V2I3.1987.
- [7] Y. Anwar *et al.*, "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER BERKAT MANDIRI DI BATURAJA," *KOLEGIAL*, vol. 8, no. 2, pp. 170–187, 2020, doi: 10.55744/KOLEGIAL.V8I2.131.
- [8] K. Fernanda, A. Rengga, and V. E. Transilvanus, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka," *Nian Tana Sikk. J. ilmiah Mahasiswa*, vol. 1, no. 4, pp. 12–23, Oct. 2023, doi: 10.59603/NIANTANASIKKA.V1I4.185.
- [9] A. Setiawan Antara, A. Agung, D. Widyani, and T. Vipraprastha, "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ROMAN DISTRIBUTION CENTER DENPASAR," *EMAS*, vol. 3, no. 2, pp. 25–35, Jun. 2022, doi: 10.30388/EMAS.V3I2.4050.
- [10] M. Manalu, "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN," *JRMB (Jurnal Ris. Manaj. Bisnis)*, vol. 5, no. 1, pp. 89–101, Jun. 2020, doi: 10.30743/JRMB.V5I1.2583.
- [11] A. K. Nabila, H. V. Alam, and M. Ahmad, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional

- Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo,” *JAMBURA J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1041–1047, Sep. 2023, doi: 10.37479/JIMB.V6I2.21959.
- [12] K. Hendra Sitepu, A. Fauzi, Z. Hidayah, and U. Terbuka, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh,” *J. Pengemb. Wiraswasta*, vol. 22, no. 3, pp. 197–206, Dec. 2020, doi: 10.33370/JPW.V22I3.491.
- [13] N. W. ULA, “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA DIVISI PRODUKSI DI PT.INDUSTRI KEMASAN SEMEN GRESIK),” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 2, 2020, Accessed: Aug. 21, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31277>
- [14] Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ - Daniel Goleman - Google Buku*. 2020.
- [15] D. Husadari and P. Priyastiwi, “PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG DIMODERASI OLEH REMUNERASI PADA KANWIL DJP DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,” *J. Ris. Mhs.*, vol. 1, no. 2, pp. 213–230–213 – 230, Nov. 2023, doi: 10.32477/JURIMA.V1I2.825.
- [16] N. Della Fahrin, I. Yantu, and V. Monoarfa, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo,” *JAMBURA J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 135–139, May 2022, doi: 10.37479/JIMB.V5I1.14261.
- [17] S. Eka and A. Sugiarto, “Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,” *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 47–66, Jun. 2022, doi: 10.33603/JIBM.V6I1.6781.
- [18] D. Amelia and A. R. Jer, “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG BENGKALIS PADA MASA PANDEMI COVID-19,” *SIMBA Semin. Inov. Manajemen, Bisnis, dan Akunt.*, vol. 4, no. 0, Oct. 2022, Accessed: Aug. 21, 2025. [Online]. Available: <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3656>
- [19] I. Ismuhadi and M. A. Puteh, “Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening,” *Holistik J. Kesehat.*, vol. 15, no. 4, pp. 600–609, Apr. 2021, doi: 10.33024/HJK.V15I4.5362.
- [20] N. I. Fitriani and I. Iskandar, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi Pada Eramart Timbau Tenggarrong,” *J. Ekon. Manaj. Indones.*, vol. 20, no. 2, pp. 23–34, Jun. 2022, doi: 10.53640/JEMI.V20I2.803.
- [21] W. Alexandra, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak,” *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, vol. 5, no. 12, pp. 2704–2714, Mar. 2021, Accessed: Aug. 21, 2025. [Online]. Available: <http://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/view/4044>
- [22] T. Laura Angelica and A. Nu Graha Sri Wilujeng, “PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TRANSFORMER CENTER KOTA BATU,” *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 8, no. 1, p. 1, Jun. 2020, doi: 10.21067/JRMM.V6I1.4469.
- [23] A. S. N. Aprilia, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram,” *Pop. J. Penelit. Mhs.*, vol. 2, no. 3, pp. 01–16, Jul. 2023, doi: 10.58192/POPULER.V2I3.1169.
- [24] H. Setiawan, M. I. Baihaqi, and I. Beben, “Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan,” *JURISMA J. Ris. Bisnis Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 156–172, 2022, doi: 10.34010/jurisma.v12i1.5253.
- [25] N. Annisa and R. Mayliza, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance Pt. Semen Padang,” *OSF Prepr.*, Jan. 2019, doi: 10.31219/OSF.IO/B5JE4.
- [26] R. Melinda Nurachman, A. Sutrisna, B. Barlian, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Perjuangan Tasikmalaya, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan,” *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 2, no. 1, pp. 129–133, Dec. 2022, doi: 10.56799/JIM.V2I1.906.
- [27] I. Ferawati, N. Darna, R. M. Suhendi, F. Ekonomi, and U. Galuh, “PENGARUH PROFESIONALISME DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIAMIS (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis),” *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 46–66, Dec. 2020, Accessed: Aug. 21, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3670>
- [28] D. . Gerungan, S. . Mandey, and M. D. Walangitan, “PENGARUH ETIKA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) AREA MANADO,” *J. EMBA J. Ris.*

- Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 1607–1617, Jun. 2017, doi: 10.35794/EMBA.V5I2.16230.
- [29] Y. Yulyanti and Siti Ahdina Saadatirrohmi, “PENGARUH ETIKA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MEGA SYARIAH KANTOR CABANG MATARAM,” *J. Perbank. Syariah*, vol. 2, no. 1, pp. 63–74, Jul. 2023, doi: 10.20414/JPS.V2I1.7787.
- [30] R. D. Faurina and S. Sumartik, “Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi UD. Nora Collection di Surabaya,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 15–15, Jan. 2022, doi: 10.47134/INNOVATIVE.V1I2.71.
- [31] A. Kumaeni, M. Maryadi, and M. Idris, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETIKA KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB DI KABUPATEN JENEPONTO,” *Nobel Manag. Rev.*, vol. 4, no. 2, pp. 268–276, Jul. 2023, doi: 10.37476/NMAR.V4I2.4028.
- [32] Nurhasanah, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jesya (Jurnal Ekon. dan Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, Jan. 2022, doi: 10.36778/JESYA.V5I1.618.
- [33] D. Ayuni, F. Iswara, F. Ekonomi, and D. Bisnis, “Pengaruh Etika Kerja Dan Leadership Style Terhadap Employee Performace Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat,” *J. of Science Educ. Manag. Bus.*, vol. 3, no. 1, pp. 39–49, Mar. 2024, doi: 10.62357/JOSEAMB.V3I1.269.
- [34] R. Haholongan, A. Wadania, M. H. Fitri, and A. P. Puspitasari, “Analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan budaya kerja stei indonesia,” vol. 2, no. 4, pp. 1–7, 2024.
- [35] P. G. D. Herlambang, N. L. P. S. Mastrini, and N. K. Sukanti, “Pengaruh Etika Kerja, Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar,” *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 16, no. 1, pp. 44–50, 2024, doi: 10.23887/jjpe.v16i1.52062.
- [36] B. Rum, G. Sendow, M. Pandowo, and P. Etika..., “PENGARUH ETIKA KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM (PERSERO) AREA MANADO,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 591–600, 2019, doi: 10.35794/EMBA.7.1.2019.22459.
- [37] F. Wongso, K. Akuntansi, S. Dharmapala Riau, S. Informasi, and S. Mahaputra Riau, “PENGARUH HUBUNGAN KERJA, ETIKA KERJA DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MAJESTIC PEKANBARU,” *J. Ilm. Multidisiplin Nusantara*, vol. 1, no. 1, pp. 27–34, Mar. 2023, doi: 10.59435/JIMNU.V1I1.38.
- [38] M. Dr. Drs. H. Zainuddin Siata SST., C. LastNameDr. H. Paidi W.S. SE., MM., AAII., Mp. Dr. Sri Nurcahyati, and S. Herlina, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 2024.
- [39] A. Timothy, “Organizational behavior/Stephen P. Robbins,” 2013, Accessed: Aug. 21, 2025. [Online]. Available: https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?hl=id&id=m2jygAACAAJ
- [40] E. A. Erialfianto, K. Mutmainah, and S. Susanti, “Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Dosen, Kecerdasan Emosional, serta Kecerdasan Sosial Mahasiswa Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Perbank. Syariah*, vol. 4, no. 3, pp. 99–112, Jun. 2024, doi: 10.32699/JAMASY.V4I3.7612.
- [41] M. T. Azwar Rahmat, *KONSEP DASAR ILMU PENDIDIKAN ISLAM - Azwar Rahmat, M.TPd, Ahmad Mufit Anwari, M.Pd, Fatimah, M.Pd, Ahmad Fuadi, M.Pd.I, Halimatus Sa'diyah, M.Pd.I, Nur Kholik, M.S.I, Heriadi, S.Pd.I, Miftahul Ulum. M.Pd - Google Books*, vol. 2021. Accessed: Aug. 22, 2025. [Online]. Available: [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=L74zEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Azwar,+A.+F.+\(2021\).+Konsep+Dasar+Ilmu+Pendidikan+Islam.+Edu+Publisher&ots=8iCTu9qNdx&sig=xMXmx0dhsPm m3c1xp7DzFdFc3ek&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=L74zEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Azwar,+A.+F.+(2021).+Konsep+Dasar+Ilmu+Pendidikan+Islam.+Edu+Publisher&ots=8iCTu9qNdx&sig=xMXmx0dhsPm m3c1xp7DzFdFc3ek&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- [42] A. Adawiah and A. Asmini, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng,” *J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 6, no. 1, pp. 1–7, Apr. 2023, doi: 10.57093/METANSI.V6I1.176.
- [43] D. Goleman, “Emotional Intelligence : Issues in Paradigm Building,” pp. 1–13, 1990.
- [44] M. R. A. N. A. Djibu, “Manajemen Sumber Daya Manusia (Penerimaan Perubahan, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan dan Kinerja SDM),” 2022.
- [45] S. M. Dr. Andi Yusniar Mendo, *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia*. 2024.
- [46] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. 2011.
- [47] Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ - Daniel Goleman - Google Buku*.

- 2012.
- [48] Sukidi Imawan, *Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lbh Penting dr pd IQ & EQ - Sukidi Imawan - Google Books*. 2002.
 - [49] A. Budianto, Y. Pongtuluran, and S. Y., "Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan," *KINERJA*, vol. 14, no. 1, p. 1, Jan. 2018, doi: 10.29264/JKIN.V14I1.2472.
 - [50] S. L. Ratnasari, S. Supardi, and H. W. Nasrul, "KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN LINGUISTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Appl. Bus. Adm.*, vol. 4, no. 2, pp. 98–107, Sep. 2020, doi: 10.30871/JABA.V4I2.1981.
 - [51] A. P. Guna Maharani, R. Rika Gamayuni, and A. Widiyanti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor," *J. Syntax Admiration*, vol. 3, no. 8, pp. 973–989, Aug. 2022, doi: 10.46799/JSA.V3I8.472.
 - [52] Y. S. Putri, "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO AREA KLATEN," *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 13, no. 1, pp. 88–97, Jul. 2016, doi: 10.14710/JSMO.V13I1.13416.
 - [53] A. Rahmawati, U. Pmi, and K. Malang, "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UTD PMI KOTA MALANG," *J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 58–72, Jun. 2022, doi: 10.32815/JUBIS.V3I1.1088.
 - [54] Y. Haryati, M. A. Ibrahim, and I. S. R. Maulida, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung," *J. Ris. Ekon. Syariah*, vol. 1, no. 1, pp. 59–62, Oct. 2021, doi: 10.29313/JRES.V1I2.197.
 - [55] B. Rum, G. Sendow, M. Pandowo, and P. Etika..., "PENGARUH ETIKA KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM (PERSERO) AREA MANADO," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 591–600, 2019, doi: 10.35794/EMBA.7.1.2019.22459.
 - [56] F. Wongso, K. Akuntansi, S. Dharmapala Riau, S. Informasi, and S. Mahaputra Riau, "PENGARUH HUBUNGAN KERJA, ETIKA KERJA DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MAJESTIC PEKANBARU," *J. Ilm. Multidisiplin Nusantara*, vol. 1, no. 1, pp. 27–34, Mar. 2023, doi: 10.59435/JIMNU.V1I1.38.
 - [57] Y. A. Labola, "Perpaduan Kecerdasan Intelektual (IQ), Emosional (EQ) dan Spiritual (SQ) Kunci Sukses bagi Remaja," *Share Soc. Work J.*, vol. 8, no. 1, p. 39, Aug. 2018, doi: 10.24198/SHARE.V8I1.16168.
 - [58] A. A. Karizi and S. Asgari, "Investigation of the Mediating Role of Islamic Work Ethic in the Relationship between Spiritual Intelligence and Occupational Self-Efficacy in Red Crescent Relief Workers (Case: Red Crescent Society of Torbat Heydariyeh, Iran)," *J. Rescue Reli.*, vol. 12, no. 2, pp. 84–92, 2020, doi: 10.32592/jorar.2020.12.2.1.
 - [59] Syaiful Bahri, *Metodologi penelitian bisnis lengkap dengan teknik pengolahan data SPSS - 2018*. 2018.
 - [60] S. Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, Ralph E. Anderson, "Multivariate data analysis," *J. Hum. Resour. Sustain. Stud.*, pp. xvii, 813 pages :, 2018, Accessed: Aug. 22, 2025. [Online]. Available: https://books.google.com/books/about/Multivariate_Data_Analysis.html?id=0R9ZswEACAAJ
 - [61] K. Fernanda, A. Rengga, and V. E. Transilvanus, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka," *Nian Tana Sikk. J. ilmiah Mahasiswa*, vol. 1, no. 4, pp. 12–23, Oct. 2023, doi: 10.59603/NIANTANASIKKA.V1I4.185.
 - [62] A. Setiawan Antara, A. Agung, D. Widayani, and T. Vipraprastha, "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ROMAN DISTRIBUTION CENTER DENPASAR," *EMAS*, vol. 3, no. 2, pp. 25–35, Jun. 2022, doi: 10.30388/EMAS.V3I2.4050.
 - [63] M. Manalu, "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN," *JRMB (Jurnal Ris. Manaj. Bisnis)*, vol. 5, no. 1, pp. 89–101, Jun. 2020, doi: 10.30743/JRMB.V5I1.2583.
 - [64] A. K. Nabila, H. V. Alam, and M. Ahmad, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo," *JAMBURA J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1041–1047, Sep. 2023, doi: 10.37479/JIMB.V6I2.21959.
 - [65] D. Amelia and A. R. Jer, "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG BENGKALIS PADA MASA PANDEMI COVID-19," *SIMBA Semin. Inov. Manajemen, Bisnis, dan Akunt.*, vol. 4, no. 0, Oct. 2022, Accessed: Aug. 22, 2025. [Online]. Available:

- <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3656>
- [66] I. Ismuhadi and M. A. Puteh, "Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening," *Holistik J. Kesehat.*, vol. 15, no. 4, pp. 600–609, Apr. 2021, doi: 10.33024/HJK.V15I4.5362.
 - [67] N. Annisa and R. Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance Pt. Semen Padang," *OSF Prepr.*, Jan. 2019, doi: 10.31219/OSF.IO/B5JE4.
 - [68] S. Ramdani, A. Sutrisna, and B. Barlian, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan," *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 2, no. 1, pp. 208–212, Dec. 2022, doi: 10.56799/JIM.V2I1.905.
 - [69] Y. Yulyanti and S. A. Saadatirrohmi, "PENGARUH ETIKA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MEGA SYARIAH KANTOR CABANG MATARAM," *J. Perbank. Syariah*, vol. 2, no. 1, pp. 63–74, Jul. 2023, doi: 10.20414/JPS.V2I1.7787.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.