

Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual (Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)

Asri Winanti Madyoningrum^{1*}

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AL-Madani Bandar Lampung)
Email: asri.winanti@almadani.ac.id

²Rahmawati Azizah

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AL-Madani Bandar Lampung)
Email: rahma.azizah@almadani.ac.id

³Shafitranata

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AL-Madani Bandar Lampung)
Email: shafitranata@almadani.ac.id

ABSTRACT

The aim of the research is to examine the influence of intellectual quotient, emotional quotient, organizational trust on employe performance which moderated, by spiritual quotient at the Global Madani Education Foundation. Sample total for this research 109 respondents. The research method uses quantitative research and distributes questioner online using Google Form to all employess at the Global Madani Foundation. The sampling technique used Population Technique. The analysis used was Smart PLS. The results of research showed that intellectual quotient, emotional quotient, organizational trust in employes performance were moderated by spiritual quotient all had significant effect

Keyword : *Intellectual Quotient, Emotional Quotient,,Organization Trust, Employee Performance, Spiritual Quotient*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kecerdasan spiritual pada Yayasan Pendidikan Global Madani. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 109 responden. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dan melakukan penyebaran kuesioner secara daring menggunakan bantuan Google Form kepada seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Global Madani. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan Teknik Populasi. Alat analisis menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, Trust Organization terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh spiritual Quotient semua variabel berpengaruh signifikan

Kata Kunci: *Kecerdasan Intelektual, Emosional, Kepercayaan Organisasi, Kinerja Karyawan, Kecerdasan Spiritual*

Sitasi: Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah dan Shafitranata. (2025). Pengaruh

kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual (studi pada yayasan pendidikan global madani bandar lampung) *13(1): 16-35*

PENDAHULUAN

Sebagain besar SDM khususnya di negara berkembang termasuk Indonesia, tingkat kecerdasan emosional masih terbelang kurang baik. Oleh karena itu, ini bisa menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM (Mangkunegara, 2016)). Di era digital, kecerdasan emosional menjadi aspek penting yang mempengaruhi berbagai sektor kerja. Dalam bidang kesehatan misalnya, dokter memanfaatkannya untuk meningkatkan ketepatan dalam mendiagnosis penyakit. Sementara di dunia bisnis, kecerdasan emosional membantu organisasi dalam memberikan layanan pelanggan yang lebih efektif dan efisien.

Karyawan dalam bekerja juga memperoleh nilai-nilai kehidupan dan mencari makna yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Individu yang dapat memberikan makna pada kehidupan mereka dan membawa spiritualitas ke tempat kerja akan menjadi orang yang lebih baik, dan kinerja mereka akan lebih baik daripada individu yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Djara & Fanggidae, 2020).

Kepercayaan organisasi dapat dilihat melalui keterbukaan. Kepercayaan Organisasi memerlukan adanya loyalitas guna melindungi dan menjaga aib karyawan. Selain itu, integritas, kompetensi, dan konsistensi juga bagian penting dari kepercayaan organisasi. Organisasi yang berhasil menanamkan nilai-nilai kepercayaan, akan lebih mampu mencapai tujuannya dengan baik. (Millah & Mas, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapai visi dan misi organisasi. Karyawan yang memiliki dampak positif akan memberikan pengaruh yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan. (Mamangkey et al., 2018).

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal dalam organisasi, maka karyawan juga perlu memiliki kecerdasan intelektual. Tingkat kecerdasan intelektual (IQ) menggunakan segala kemampuan kognitifnya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, dimana kecerdasan kognitif ini meliputi kemampuan figur, kemampuan verbal dan pemahaman nala (Tarigan, 2015).

Selain kedua kemampuan atau kecerdasan yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, maka ada kemampuan lain yang perlu diperhatikan yaitu kecerdasan Spiritual (SQ). Kecerdasan spiritual menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muttaqiyathun, 2009) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang agar dapat mengintegrasikan kemampuan IQ dan kemampuan EQ.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2015) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang menyangkut hubungan manusia dengan Tuhan, sehingga karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan Tuhan, maka dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan akan mampu bersikap jujur dan tidak dapat berbohong karena setiap yang dilakukan akan dilihat oleh Tuhan.

Selanjutnya untuk hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gabritha, 2014) menyatakan bahwa selain membutuhkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, seseorang juga membutuhkan kecerdasan spiritual agar dapat berfungsi dengan efektif. Berkaitan dengan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga pernah

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

dilakukan oleh (Ekowati, 2020), yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hardiat, 2016), menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain dilakukan oleh (Putra & Latrini, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja CV Agung Motor tabanan. Penelitian dari (Anasrulloh et al., 2016) juga menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan menempatkan perilaku dan kehidupan yang lebih luas daripada yang lain.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian empiris terkait beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kecerdasan emosional, intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini belum ada penelitian yang menambahkan variabel kecerdasan intelektual secara bersama-sama dengan variabel *Emotional Quotient* dan *Trust Organization* terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh *Spiritual Qotient* merupakan keunikan yang berbeda *research* ini dengan *reserch* sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti akan *me-research* lebih rinci kembali.

Teori General Intelligence

Teori yang diperkenalkan oleh Charles Spearman di tahun 1904, mengemukakan bahwa kecerdasan umum dikenal sebagai g faktor sebagai penentu utama dalam kinerja keseluruhan pada tes kemampuan mental yang lebih luas sehingga berpengaruh pada kinerja dan kemampuan kognitif.

Spearman juga menjelaskan bahwa, karyawan yang sering unggul dalam suatu bidang tertentu, cenderung akan meraih prestasi pada bidang yang lain. Sebagai contoh, individu yang berhasil dalam tes verbal akan terlihat pada tes yang lain. Konsep pengukuran IQ (*Intellektusl Quotient*) berasal dari teori g, dimana teori ini mencerminkan kemampuan kita dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas kognitif.

Triarchic Theory of Intelligence

Teori kecerdasan yang dikembangkan oleh Robert Sternberg tahun 1985. mengemukakan bahwa kecerdasan merupakan kegiatan mental berfokus pada perubahan lingkungan yang lebih terarah dan saling berkaitan. Sementara itu Gardner berpendapat bahwa kecerdasan bukan hanya mencakup pada satu kemampuan umum saja sehingga lebih mudah untuk dipahami sebagai bakat individu.

Terdapat tiga komponen kecerdasan di antaranya:

1. Kecerdasan praktis yang menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
2. Kecerdasan kreatif yang menghasilkan ide-ide baru yang kreatif.
3. Kecerdasan analitis: menganalisis berbagai permasalahan secara mendalam dan efektif.

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan prasyarat minimal untuk kompetensi namun, kecerdasan spiritual (SQ) memainkan peran yang lebih besar dalam mencapai puncaknya, sedangkan kecerdasan emosional mengandung bakat-bakat yang terpisah namun saling melengkapi dengan kecerdasan akademis, khususnya kemampuan kognitif yang dievaluasi

oleh IQ. Kecerdasan intelektual dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, dan ini menunjukkan kemampuan pengetahuan seseorang (Mamangkey et al., 2018).

Menurut (Damayanti et al., 2013) kecerdasan intelektual mampu bekerja untuk mengukur kecepatan, hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi obyektif serta berperan aktif dalam menghitung angka. Kecerdasan intelektual menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan dapat memprediksi resiko, melihat konsekuensi, dari setiap keputusan yang ada.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, dan mengendalikan emosi mereka sendiri serta emosi orang lain disekitarnya. Memproses emosi artinya paham akan kondisi emosional, yang harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar dapat memberikan dampak positif (Mamangkey et al., 2018). Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek diantaranya: 1. Kesadaran diri (*selfawareness*). 2. *Selfmanagement*, 3. Motivasi (*Motivation*) 4. Empati (*sosial awareness*) 5. *Relationship management* (Wibowo, 2017). Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri, dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2015).

Menurut (Goleman, 2017) bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik, akan memungkinkan berhasil dalam hidupnya, karena mampu menguasai pikirannya sehingga dapat mendorong produktivitasnya. Ketika individu tersebut memiliki rasa empati dengan orang lain, maka karyawan tersebut memiliki tingkat emosionalitas yang baik. Hal ini akan memudahkan individu membangun interaksi sosial sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan. (Septiarini & Gorda, 2018).

Kepercayaan Organisasi

Kepercayaan organisasi dapat dilihat melalui keterbukaan. Kepercayaan Organisasi membutuhkan loyalitas guna menutupi aib karyawan. Selain itu, perlu integritas, kompetensi, dan konsistensi. Suatu organisasi yang berhasil menerapkan kepercayaan, akan dapat mencapai tujuan dengan baik. (Millah & Mas, 2023).

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan manusia tertinggi. Moralitas, kemampuan beradaptasi berdasarkan pengalaman dan cinta, serta kemampuan yang setara semuanya diberikan oleh kecerdasan spiritual (Djara & Fanggidae, 2020). Sedangkan menurut (Nyoman, 2013) seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan terlihat hal positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan dan mampu untuk memperlakukan orang lain seperti dirinya sendiri sebagai bentuk kesadaran sesama makhluk ciptaan Tuhan.

Begitu juga menurut (Ekowati, 2020) mendefinisikan kecerdasan spiritual merupakan kemampuan berpikir seseorang yang kreatif serta berwawasan luas sehingga membuat seseorang dapat bekerja dengan lebih baik. Kemudian menurut (Tarigan, 2015) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberikan makna ibadah dalam setiap tingkah laku dan perbuatan yang berdasarkan kepada prinsip ketuhanan.

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

Dari penjelasan ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, maka dalam bekerja akan mengutamakan sikap kejujuran.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas, ketika seseorang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik (Iskandar, 2012) Sedangkan menurut (Sidanti, 2015) kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan harus bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2016) kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sebagai sebuah hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Ginting et al., 2019) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mamangkey et al., 2018). Selanjutnya menurut penelitian (Nurputri Emayanti et al., 2022) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan relatif terhadap standar kerja, target, atau kriteria yang disepakati bersama.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan intelektual memegang peran bagi karyawan. Hal ini memberikan dampak signifikan dalam bekerja. Menurunnya kecerdasan intelektual karyawan akan berdampak negatif pada organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. (Claudia Angelika Wijaya, 2014). Menurut (Robbins P, S. & Judge A, 2017) kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk bernalar, berpikir, dan menemukan solusi untuk tantangan. Kecerdasan Intelektual (IQ) sebagai kecerdasan formal yang mempelajari cara memanipulasi dan menggunakan aturan aturan formal seperti aturan tata bahasa atau tata aritmatika. Sebuah skor IQ menunjukkan bahwa tingkat kemampun dasar tertentu yang sebagian besar diwariskan yaitu kemampuan spasial, kemampuan numerical, kemampuan linguistic Oleh karena itu, intelegensi tidak bisa diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari poroses berpikir rasional.

H₁: Keerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan individu untuk mengenal emosi diri sendiri, emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola dengan baik emosi pada diri sendiri dalam berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2015). Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja

tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Hari Nugroho & Bachri, 2016).

H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Kepercayaan perlu sebuah *network* terutama pada organisasi besar sehingga dapat saling membantu antar anggota. Apabila karyawan dapat meningkatkan kepercayaan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap, 2018). Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh (Caniago & Sudarmi, 2021) tingkat kepercayaan terhadap sesama karyawan atau kepada pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan Organisasi membutuhkan loyalitas guna melindungi aib karyawan. Selain itu perlu adanya Integritas, Kompetensi, dan Konsistensi. Suatu organisasi yang berhasil menerapkan kepercayaan akan dapat mencapai tujuan dengan baik. (Millah & Mas, 2023).

H₃ Kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Intelektual (IQ) juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan intelektual yang tinggi, akan membuat kinerja karyawan di organisasi menjadi lebih optimal. Selain memiliki kecerdasan intelektual, karyawan juga harus memiliki kecerdasan spiritual. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2015) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang menyangkut hubungan manusia dengan Tuhan, sehingga karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan Tuhan, maka dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan akan mampu bersikap jujur dan tidak dapat berbohong karena setiap yang dilakukan akan dilihat oleh Tuhan. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah: H₄. Kecerdasan Intelektual yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spritual

Menurut (Nyoman, 2013) seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan terlihat hal positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan dan mampu untuk memperlakukan orang lain seperti dirinya sendiri sebagai bentuk kesadaran sesama makhluk ciptaan Tuhan. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mereka, akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan jadi lebih baik.

Selain itu pula, menurut (Goleman, 2017) bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ). Karyawan yang mampu beradaptasi dan berempati dengan orang lain akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dalam

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

pergaulan sosial. Hal ini akan mampu menciptakan lingkungan yang baik dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik. (Septiarini & Gorda, 2018).

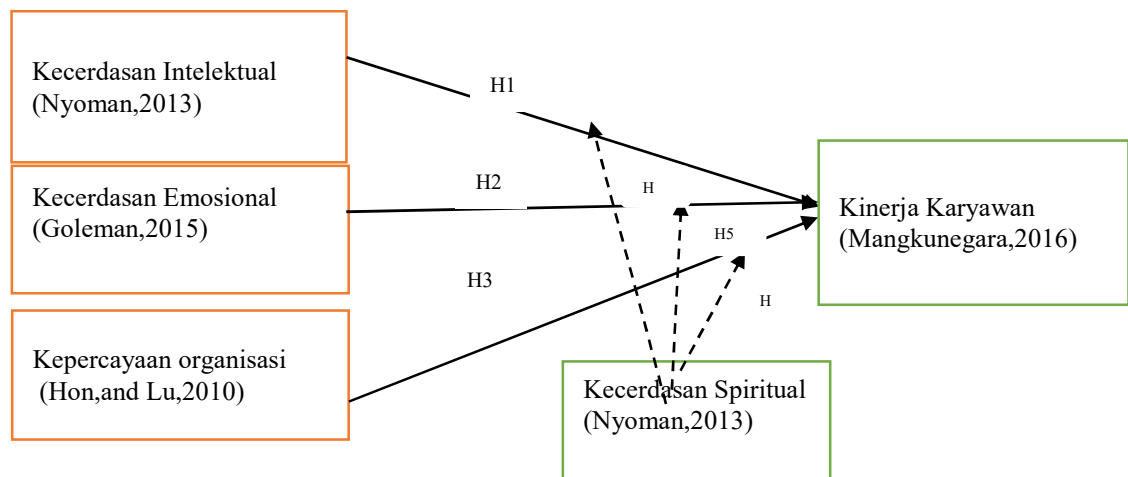
H₅. Kecerdasan spiritual memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spiritual

Kepercayaan organisasi dapat dilihat melalui keterbukaan. Kepercayaan Organisasi perlu adanya kesetiaan (*loyalty*) melindungi dan menutupi aib orang lain, baik ketika mereka hadir maupun tidak. Kepercayaan Organisasi membutuhkan integritas, kompetensi, dan konsistensi. Suatu organisasi yang berhasil menerapkan kepercayaan akan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik (Millah & Mas, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan (Caniago & Sudarmi, 2021) tingkat kepercayaan terhadap sesama karyawan atau kepada pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar1. Kerangka Penelitian

Sumber: diadaptasi dari penelitian (Millah, Mas'ud, dan Soedjono, 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan langsung kuesioner secara *daring* dengan bantuan *google form* kepada seluruh karyawan pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Global Madani yang berjumlah 109 responden. Teknik *sampling* (Teknik pengambilan sampel) dalam penelitian ini adalah teknik populasi Teknik populasi merupakan suatu teknik dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Selanjutnya untuk alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan

Smart PLS. Untuk menentukan pilihan pernyataan pada kuesioner digunakan 4 metode skala Likert, setiap butir pernyataan dapat dibagi menjadi 4 (Empat) pilihan jawaban (Sugiyono, 2016) Dimana skor pilihan jawaban dimulai dari Sangat tidak setuju dengan poin 1, Tidak Setuju dengan poin 2, Setuju dengan poin 3 dan skala terakhir yaitu Sangat Setuju dengan poin 4.

Pengujian *instrument* penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan instrumen yang menunjukkan tingkat ketepatan data antara yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan 2 tahapan pengujian yaitu *covergen validity* dan *diskriminat validity*. Sebuah indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori *confirmatory research* jika nilai *outer loading* nya lebih besar dari 0,7. Selain itu, jika nilai *outher loading* memiliki rentan nilai 0,5-06 maka dikatakan cukup dan memenuhi syarat *validitas convorgen*. ((Ghozali., 2016). Sedangkan *Diskriminat validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah lebih besar 0,7 dibandingkan pada variabel lainnya maka data dikatakan valid ((Ghozali., 2016).

Selanjutnya untuk uji reliabilitas penelitian ini menggunakan nilai *Crombach Alpha* dan *composite reliabiliy*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,7(Ghozali., 2016). Kmeudian untuk pengujian model structural atau *inner model* ada beberapa uji yang digunakan yaitu *R Square*,

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Jumlah responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau 28 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 78 orang atau 72 %, Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan dari objek penelitian didominasi oleh Wanita. Kemudian karakteristik responden berdasarkan usia yang berada pada usia 20-30 tahun sebanyak 38 orang (35%), usia 31-40 tahun sebanyak 69 orang (63%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (2%). Persentase terbesar berada pada usia 31-40 tahun sebesar 63%, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Global Madani didominasi oleh pekerja yang mempunyai *range* usia 31-40 tahun. Selanjutnya jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang (4%), tingkat pendidikan D1/D3 sebanyak 4 orang (4%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 79 orang (72%), dan tingkat pendidikan S2/S3 sebanyak 22 orang (20%). Persentase terbesar berada pada tingkat pendidikan S1 sebanyak yaitu 79 orang atau 72% dari keseluruhan jumlah responden. Terakhir jumlah responden yang memiliki masa kerja 1-4 tahun sebanyak 50 orang (46%), 5-7 tahun sebanyak 23 orang (21%), 8-12 tahun sebanyak 31 orang (28%), dan di atas 12 tahun sebanyak 5 orang (5%). Persentase terbesar

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

berada pada masa kerja 1-4 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau 41% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik	Kriteria	Frkuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	28
	Wanita	72	72
Usia	20-30 thn	38	35
	31-40 thn	69	63
	41-50 thn	2	2
Pendidikan	SMA	4	4
	D1/D3	4	4
	S1	79	72
	S2/S3	22	20
Masa kerja	1-4 thun	50	46
	5-7 tahun	23	21
	8-12 tahun	31	28
	Diatas 12 tahun	5	5

Sumber : Data diolah 2023

Hasil Uji Validitas dengan *Conergen Validity*

Sebuah indikator dianggap memenuhi *convergent validity* dalam kategori *confirmatory research* apabila nilai *outer loading* > 0,7. Sementara itu, nilai *outher loading* dianggap cukup jika nilai rentan antara 0,5-0,6 dan memenuhi syarat *convergen validity*

Tabel 2. Hasil Outher Loading

Variabel	Code	Outher Loading	Keterangan
Kecerdasan Intelektual			Valid
	KI1	0.74	
	KI2	0.888	
	KI3	0,779	
	KI4	0,913	
	KI5	0,847	
	KI6	0,907	
	KI7	0,847	
	KI8	0,888	
	KI9	0,845	
Kecerdasan Emosional			Valid
	KE1	0.775	
	KE2	0.844	
	KE3	0.796	
	KE4	0.859	
	KE5	0.744	
	KE6	0.697	

	KE7	0.871	
	KE8	0.791	
	KE9	0.818	
	KE10	0,841	
Kepercayaan Organisasi			Valid
	Ko1	0751	
	KO2	0.824	
	KO3	0.857	
	KO4	0,74	
	KO5	0.829	
	KO6	0.886	
	KO7	0,89	
	KO8	0.903	
	KO9	0.808	
Kecerdasan Spiritual			Valid
	KS1	0,896	
	KS2	0,924	
	KS3	0,851	
	KS4	0,907	
	KS5	0,854	
	KS6	0,851	
	KS7	0,734	
Kinerja Karyawan			Valid
	K1	0.896	
	K2	0.924	
	K3	0,851	
	K4	0,907	
	K5	0.854	
	K6	0.851	
	K7	0,734	
	K8	0,722	
	K9	0,791	

Sumber : Data diolah 2023

Hasil Uji Validitas dengan *Discriminant Validity*

Uji ini menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Jika nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah lebih besar 0,7 dibandingkan pada variabel lainnya maka data dikatakan valid ((Ghozali., 2016)

Tabel 3. Hasil Cross Loading

Item	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Spiritual	Kepercayaan Organisasi	Kinerja Karyawan
K1	0,752	0,74	0,825	0,822	0,896

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

Item	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Spiritual	Kepercayaan Organisasi	Kinerja Karyawan
K2	0,801	0,74	0,873	0,862	0,924
K3	0,74	0,741	0,887	0,785	0,851
K4	0,768	0,73	0,834	0,816	0,907
K5	0,791	0,722	0,716	0,787	0,854
K6	0,818	0,7	0,72	0,803	0,851
K7	0,841	0,749	0,773	0,853	0,857
K8	0,653	0,627	0,712	0,751	0,772
K9	0,761	0,739	0,668	0,824	0,791
KE1	0,775	0,485	0,603	0,629	0,611
KE2	0,844	0,553	0,571	0,705	0,64
KE3	0,796	0,495	0,556	0,623	0,58
KE4	0,859	0,634	0,652	0,729	0,693
KE5	0,744	0,603	0,683	0,682	0,635
KE6	0,697	0,613	0,546	0,614	0,548
KE7	0,871	0,65	0,733	0,819	0,81
KE8	0,791	0,722	0,716	0,787	0,854
KE9	0,818	0,7	0,72	0,803	0,851
KE10	0,841	0,749	0,773	0,853	0,867
KI1	0,72	0,882	0,695	0,7	0,74
KI2	0,755	0,888	0,709	0,744	0,786
KI3	0,533	0,799	0,531	0,544	0,572
KI4	0,721	0,913	0,759	0,772	0,791
KI5	0,545	0,847	0,558	0,587	0,592
KI6	0,787	0,907	0,747	0,801	0,784
KI7	0,723	0,887	0,814	0,779	0,827
KI8	0,657	0,888	0,667	0,695	0,718
KI9	0,612	0,845	0,664	0,657	0,708
KO1	0,653	0,627	0,712	0,751	0,772
KO2	0,761	0,739	0,668	0,824	0,791
KO3	0,787	0,656	0,711	0,857	0,749
KO4	0,679	0,548	0,564	0,74	0,632
KO5	0,827	0,614	0,766	0,829	0,745
KO6	0,793	0,702	0,817	0,886	0,846
KO7	0,795	0,691	0,769	0,89	0,833
KO8	0,798	0,71	0,786	0,903	0,865
KO9	0,804	0,807	0,84	0,868	0,871
KS1	0,794	0,702	0,913	0,847	0,844
KS2	0,63	0,667	0,872	0,705	0,726
KS3	0,725	0,739	0,91	0,775	0,822
KS4	0,768	0,737	0,95	0,815	0,85
KS5	0,774	0,693	0,936	0,821	0,861
KS6	0,75	0,691	0,889	0,815	0,827
KS7	0,814	0,776	0,926	0,863	0,898

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 3 diperoleh nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Artinya dapat dikatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian telah memiliki validitas diskriminan yang baik dalam menyusun variabel masing-masing.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Crombach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepercayaan Organisasi	0.888	0.902	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.858	0.887	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	0.806	0.760	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0.764	0.822	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.782	0.780	Reliabel

Sumber ; Data diolah 2023

Menurut hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Crombach Alpha* dan *composite reliabiliy* lebih besar 0,7 terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi ((Ghozali., 2016)

Structural Inner Model

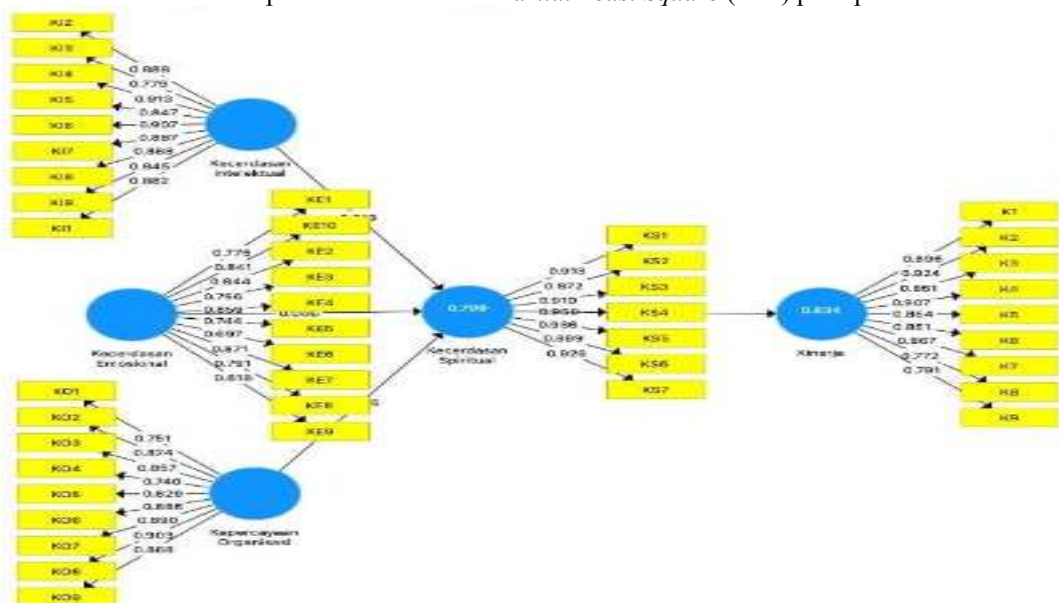
Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R-square)

	R Square	R Square Adjusted	Kesimpulan
Kecerdasan Spiritual	0.567	0.563	Kuat
Kinerja Karyawan	0.545	0.523	Kuat

Sumber : Data diolah 2023

Model Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Gambar di bawah ini merupakan model analisis *Partial Least Square* (PLS) pada penelitian ini.



Gambar 2. Model Analisis *Partial Least Square* (PLS)

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

Uji Hipotesis T

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima jika hipotesis memiliki nilai t-statistics $> 1,96$ dengan nilai $p < 0,05$ ((Ghozali, 2015)

- a) Jika nilai P-Values $< 0,05$, maka signifikan.
- b) Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan

Tabel 6. Hasil *Path Coefesient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Intelektual -> Kinerja Karyawan	0.380	0.430	0.156	2.444	0.016
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0.296	0.217	0.214	2.385	0.009
Kepercayaan Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.299	0.256	0.224	3.336	0.004

Sumber : Data dilah 2023

Tabel 7. Hasil *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Karyawan	0.136	0.133	0.151	2.900	0.000
Kecerdasan Intelektual -> Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Karyawan	0.065	0.056	0.083	3.783	0.006
Kepercayaan organisasi -> Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Karyawan	0.069	0.065	0.078	2.883	0.009

Sumber : Data diolah 2023

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,016 maka $0,016 < 0,05$ dengan nilai *direct effect* sebesar 0,046 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Claudia Angelika Wijaya, 2014) bahwa kecerdasarn intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,046 maka $0,009 < 0,05$ dengan nilai *direct effect* sebesar 0,296 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hari Nugroho & Bachri, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasaran

emosional dan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dalam perusahaan atau organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan seseorang memiliki kecerdasan emosional yang sangat baik, maka akan mudah memahami, berpikir, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat menguasai pikirannya sehingga dapat menciptakan produktivitasnya. Karyawan yang pandai beradaptasi dan berempati dengan orang lain, memiliki tingkat emosionalitas yang baik dalam pergaulan sosial. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang baik sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. (Septiarini & Gorda, 2018).

Selain itu, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, dapat menjaga komunikasi secara efektif, mampu mengatasi konflik, dan membangun hubungan yang sehat dengan rekan kerja. Sehingga *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional) tidak hanya tentang mengenal emosi pribadi, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap lingkungan sekitar dan menjadi investasi berharga bagi organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$ dengan nilai direct effect sebesar 0,299 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepercayaan organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Caniago & Sudarmi, 2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan organisasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi

Kecerdasan Spiritual Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,005 maka $0,006 < 0,05$ dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,065 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual akan berdampak pada terwujudnya kecerdasan spiritual yang menyangkut hubungan manusia dengan Tuhan, sehingga karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan Tuhan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spritual

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,005 maka $0,000 < 0,05$ dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,136 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Goleman, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional melalui kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi. Selain itu juga akan berdampak pada hasil kinerja yang baik dan berkualitas dari karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang matang, serta didukung dengan kecerdasan spiritual yang dibangun terhadap Tuhan dengan sangat baik, maka kinerja karyawan akan menjadi meningkat. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik terhadap Tuhannya akan menjadikan setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan semata-mata

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

adalah ibadah. Sehingga karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan Ikhlas. Menurut (Nyoman, 2013) seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan terlihat hal positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan dan mampu untuk memperlakukan orang lain seperti dirinya sendiri sebagai bentuk kesadaran sesama makhluk ciptaan Tuhan. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mereka, akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan jadi lebih baik.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spiritual

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,003 maka $0,009 < 0,05$ dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,069 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepercayaan organisasi terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual. Penelitian yang dilakukan oleh (Caniago & Sudarmi, 2021) menemukan bahwa kepercayaan terhadap sesama karyawan atau kepada pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,016 maka $0,016 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat kecerdasan intelektual karyawan pada Yayasan Pendidikan Global Madani, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam menyerap ilmu yang diberikan, sehingga mempunyai cara untuk memecahkan masalah dan menemukan solusi yang berkaitan dengan pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga mempunyai *output* berupa kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Claudia Angelika Wijaya, 2014) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasikin, Djumarno, 2014), (Putra & Latrini, 2016), menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,009 maka $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan mudah menciptakan hubungan yang baik, antar sesama dan mempunyai kendali diri yang kuat untuk memotivasi diri dalam melakukan pekerjaan secara baik dan efisien. Dengan kecerdasan emosional, karyawan akan mampu mengelola, menerima, dan mengontrol emosi. Hal ini akan berimplikasi pada peningkatan kinerja sebagai *output* dari kecerdasan emosional yang baik dari karyawan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hari Nugroho & Bachri, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Begitu juga hasil studi yang dilakukan oleh (Leonardo & Oh, 2018) menyatakan

bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi lain yang berkaitan dengan kecerdasan emosional juga pernah dilakukan oleh (Setiawan et al., 2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Studi menunjukkan bahwa studi ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepercayaan organisasi terhadap kinerja.

Hal ini berarti bahwa kepercayaan ini mampu menggambarkan tingkat hubungan sesama karyawan sehingga terbentuk suasana kerja yang sehat dan saling mendorong tercapainya tujuan organisasi. Semakin tinggi kepercayaan organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepercayaan organisasi dapat dilihat dengan adanya keterbukaan dalam berorganisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing individu yang akan terakumulasi pada tercapainya target organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Caniago & Sudarmi, 2021)) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang berhasil meningkatkan kepercayaan organisasi akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Research* yang dilakukan oleh (Cahyaningtyas, 2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepercayaan organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spiritual

Hasil dari moderating 1 menunjukkan kecerdasan spiritual dapat memperkuat hubungan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$ dengan nilai *Indirect effect* sebesar 0,065 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual akan berdampak pada terwujudnya kecerdasan spiritual yang menyangkut hubungan manusia dengan Tuhan, sehingga karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan Tuhan akan berdampak pada proses kerja yang dilakukan karyawan dan akan mengikuti aturan yang telah ditetapkan agamanya untuk tidak melakukan perbuatan kecurangan dalam bekerja. Akibat dari hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan karena mempunyai proses kerja yang baik dan religious

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spritual

Hasil moderasi kedua terlihat kecerdasan spiritual memperkuat hubungan *Emotional Quotient* dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0,005 maka $0,000 < 0,05$ dengan nilai *Indirect effect* yaitu 0,136 terlihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual.

Kecerdasan emosional (EQ) ini meliputi rasa empati, kemampuan untuk dapat mengelola

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

diri sendiri, kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri sehingga dapat membina hubungan dengan orang lain, dan juga dapat berpikir dan bersikap tenang agar tidak terbawa emosi. Oleh sebab itu, kecerdasan emosional ini sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan dan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dalam pekerjaan.

Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spiritual

Hasil moderasi ketiga terlihat kecerdasan spiritual dapat menguatkan hubungan kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan diperoleh nilai p-value sebesar 0.009 maka $0.009 < 0,05$ dengan nilai *Indirect effect* sebesar 0,069 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepercayaan organisasi terhadap kinerja melalui kecerdasan spiritual.

Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan Yayasan Pendidikan Global Madani mempunyai peran penting dalam menguatkan hubungan kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dengan Tuhan sakan mampu membangun sebuah kepercayaan dalam organisasi sehingga kinerja karyawan yang diperoleh juga akan semakin meningkat.

Adapun implikasi dari penelitian ini bahwa peningkatan kecerdasan pada diri manusia memang sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga tujuan dan cita-cita organisasi dan perusahaan dapat tercapai. Selain memperhatikan ketiga kecerdasan tersebut, perlu membangun kepercayaan organisasi. Kepercayaan organisasi ini dapat menjadi modal untuk membangun sebuah kerja sama yang baik dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan *skill* dan *knwoladge* karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel, yaitu: Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang bagus dalam organisasi akan dapat membuat semangat kerja semakin meningkat. Begitu pula dengan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan karyawan memiliki kecerdasan emosional yang bagus, maka, kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain itu, kepercayaan organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kepercayaan organisasi yang baik dapat dengan mudah membangun suatu hubungan yang baik, antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kecerdasan spiritual. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mampu memperkuat hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kecerdasan spiritual. Hal ini terlihat bahwa *Spiritual Quotient* mempunyai kekuatan antara *Emotional Quotient* terhadap kinerja karyawan. Terakhir, *sTrust Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh *Spiritual Quotient*

Hal ini terlihat bahwa *Spiritual Quotient* berdampak kuat dengan kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini adalah bahwa pemahaman dan pengembangan wawasan mengenai kecerdasan pada diri manusia sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan baik dalam dunia Pendidikan maupun perusahaan . Karena dengan seseorang atau karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan juga didukung dengan kepercayaan organisasi yang baik antar karyawan maka akan memudahkan karyawan untuk bisa membangun sebuah hubungan kerja dan suasana kerja yang nyaman. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalkan seseorang atau karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dan matang, akan bersikap hati-hati setiap mengambil keputusan dalam pekerjaan, sehingga setiap hasil keputusan yang didapatkan dapat diterima oleh semua karyawan. Selain itu juga, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan mudah menyampaikan ataupun berbicara dengan bahasa emosi yang tenang, mudah untuk menerima kritik, saran maupun masukan dari orang lain secara jernih, dan mampu untuk mengendalikan pikiran dan perasaan baik diri sendiri maupun orang lain. Dengan karyawan memiliki kecerdasan emosional akan membuat pikiran menjadi tenang dan puas. Begitu pula karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik di perusahaan ataupun organisasi, akan menanamkan sikap kejujuran, loyalitas serta sikap positif dalam bekerja. Kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan akan menjadi dasar atau pedoman karyawan dan menjadikan setiap pekerjaan yang dilakukan mempunyai nilai ibadah yang besar di hadapan Tuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasrulloh, M., Hanafi, M., & H, M. A. W. (2016). *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Akuntansi (SENMEA) 2016- UNPGRI KEDIRI PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Akuntansi (SENMEA) 2016- UNPGRI KEDIRI*.
- Cahyaningtyas, N. (2013). *Analisis Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi, Kepercayaan Organisasi, dan Kepuasan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan intensi keluar*.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Claudia Angelika Wijaya. (2014). ANALISA PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL “X.” *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X,”* 2, 1–18.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Djara, C. C. F. M., & Faggidae, R. E. (2020). Djara, Faggidae and Nursiani/ *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 11, No.1, 2020, p115-132. 11(1)*, 115–132.
- Ekowati, S. S. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU. *Encyclopedia of Volcanoes.*, 1995, 662.
- Gabriitha, F. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi

**Pengaruh kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Kepercayaan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kecerdasan Spiritual**
(Studi Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung)
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah Dan Shafitranata

- terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Binus University*, 1(1), 59–67. http://library.binus.ac.id/Collections/ethesis_detail/2014-2-01259-AK
- Ghozali. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Goleman, D. (2015). *Working with Emotional Intelligence Terjemahan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence*. Gramedia.
- Harahap, A. D. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional & Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero). In *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hardiat. (2016). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO BAHANA MOTOR KOTA YOGYAKARTA (Studi pada Karyawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta) THE*. June.
- Hari Nugroho, & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat*, 4, 259–272. <https://scholar.archive.org/work/hhqq7i6cybdkddo2olxql2om6a/access/wayback/http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/viewFile/99/99>
- Iskandar. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Kendal. *Educational Management*, 1(2).
- Leonardo, & Oh, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap kinerja Karyawan Frontliner PT.Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru. *Procuratio*, 6(9), 1689–1699.
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Millah, I., & Mas, M. H. (2023). *DI MODERASI KECERDASAN SPIRITUAL (Studi Pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang)*. 1005–1013.
- Muttaqiyathun, A. (2009). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen. *E Biling*, 395–408.
- Nasikin, Djumarno, A. (2014). Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Telkom Jakarta Selatan Upn " Veteran " Jakarta Upn " Veteran " Jakarta. *Jurnal Manajemen Mutu*, 13(1), 32.
- Nurputri Emayanti, F., Jatmiko, U., Dian Evasari, A., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Islam Kadiri, F. (2022). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG KEDIRI*. 1(1), 109–119. <https://journal.unita.ac.id/index.php/jimbien/issue/archive>
- Nyoman. (2013). *PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA PROFESIONALISME KERJA AUDITOR*. 1, 282.
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*

- Universitas Udayana*, 17.2, 1168–1195.
- Robbins P, S. & Judge A, T. (2017). *Organization Behaviour*.
- Septiarini, N. M. A., & Gorda, A. . A. N. E. S. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 24–41.
- Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Bebena, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 156–172. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i1.5253>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). No Title. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (p. 93). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenada Media.
- Tarigan, E. B. (2015). *ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA HOTEL-HOTEL BERBINTANG 3 DI PEKANBARU* Oleh: 1–16.
- Wibowo, C. T. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>