

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau

Sri Utari¹, Suwarno², Irma Idayati³, Hartati Ratna Juita⁴

Manajemen, Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Email : Sriutarilinggau2017@gmail.com¹ Suwarno221273@gmail.com² Irmaidayati719@gmail.com³

Hartatiratnajuita@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek dari kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual baik secara individual maupun kolektif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau. Untuk penelitian ini, pendekatannya adalah kuantitatif. Subjek yang dianalisis terdiri dari 61 pegawai negeri sipil (ASN) yang bertugas di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga semua 61 pegawai dalam populasi dijadikan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis data yang dipakai adalah *Structural Equation Modeling yang berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Temuan pengujian hipotesis secara terpisah menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sampel asli sebesar -0,007 dan nilai p sebesar 0,970 ($> 0,05$). Selain itu, kecerdasan emosional juga tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sampel asli mencapai 0,281 dan nilai p sebesar 0,106 ($> 0,05$). Sementara itu, kecerdasan spiritual terbukti memberikan pengaruh yang sangat positif, kuat, dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sampel asli sebesar 0,733, nilai t sebesar 16,795, dan nilai p sebesar 0,000.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual.

ABSTRACT

This study aims to investigate the effects of intellectual, emotional, and spiritual intelligence both individually and collectively on employee performance at the Megang Community Health Center (Puskesmas) in Lubuklinggau City. A quantitative approach was employed for this research. The subjects analyzed consisted of 61 civil servants (ASN) working at the Megang Community Health Center. A census sampling technique was used, meaning all 61 employees in the population served as respondents. Primary data were collected via questionnaires. The data analysis method utilized was Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Separate hypothesis testing revealed that intellectual intelligence did not have a significant impact on employee performance, with an original sample value of -0.007 and a p-value of 0.970 (> 0.05). Similarly, emotional intelligence showed no significant impact on employee performance, with an original sample value of 0.281 and a p-value of 0.106 (> 0.05). In contrast, spiritual intelligence was found to exert a highly positive, strong, and significant influence on employee performance, with an original sample value of 0.733, a t-value of 16.795, and a p-value of 0.000.

Keywords: Employee Performance, Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence.

PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja pegawai di lembaga publik, terutama di puskesmas, dapat dicapai melalui sistem manajemen sumber daya manusia. Berbagai kemampuan pribadi, seperti kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ), berkontribusi pada kinerja optimal karyawan. Keterampilan profesional bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Rahmazani et al., 2025).

Kecerdasan Intelektual memainkan peran penting dalam kemampuan berpikir, menyelesaikan masalah, menganalisis data, serta membuat keputusan secara rasional (Dewi & Suharto, 2025). Kecerdasan Emosional membantu dalam mengelola perasaan, meningkatkan ketahanan terhadap tekanan, serta memperbaiki cara berkomunikasi dengan orang lain di tempat kerja (Rahmazani et al., 2025). Sementara itu, Kecerdasan Spiritual memberikan dasar moral, etika, dan integritas yang membimbing karyawan dalam memahami pekerjaan mereka dan bertindak jujur saat menghadapi tekanan yang tinggi (Firdaus & Wispandono, 2019).

Penelitian yang relevan menunjukkan bahwa IQ, EQ, dan SQ memiliki efek positif dan nyata pada prestasi kerja pegawai, seperti di instansi pemerintah daerah (Firdaus & Wispandono, 2019), serta di rumah sakit (Gultom, 2020). Meski begitu, masih terdapat celah dalam penelitian, yaitu belum banyak penelitian yang secara khusus menguji integrasi ketiga variabel kecerdasan tersebut dalam konteks Puskesmas yang memiliki dinamika pelayanan kesehatan primer dan tuntutan administratif yang khas masih sangat terbatas.

Berdasarkan hasil penelitian awal dan wawancara dengan staf Tata Usaha di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau, terdapat tanda-tanda masalah pada ketiga aspek kecerdasan tersebut.

1. Kecerdasan intelektual: Keterbatasan kemampuan menganalisis data secara kognitif menyebabkan laporan akhir tidak

mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan dan mengakibatkan keterlambatan dalam melakukan intervensi. Selain itu, kurangnya kemampuan berpikir kritis juga membuat sulit dalam menemukan penyebab masalah.

2. Kecerdasan emosional rendah menunjukkan kesulitan dalam mengelola perasaan saat berinteraksi dengan orang lain, sehingga bisa menyebabkan masalah dalam diri sendiri. Selain itu, seseorang cenderung menolak kritik atau masukan negatif dari atasan dan teman kerja.
3. Kecerdasan spiritual: rendahnya kesabaran dan komitmen, seperti sering telat tanpa alasan yang jelas, menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi, hingga tindakan melanggar kejujuran dengan mengedit data kehadiran yang membuat tim tidak percaya satu sama lain.

Permasalahan di ketiga dimensi kecerdasan tersebut langsung memengaruhi penurunan efisiensi, menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, hingga menyebabkan stagnasi dalam kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara nyata.

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Sebagian Besar Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau.
3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau.
4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual secara bersamaan terhadap Kemampuan Kerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau.

Diharapkan hasil studi ini akan meningkatkan pengetahuan tentang pengelolaan

sumber daya manusia di sektor kesehatan dan memberikan data yang bisa dijadikan acuan bagi para pengelola puskesmas di Megang dalam menilai cara-cara untuk memperbaiki mutu kerja staf mereka.

LANDASAN TEORI

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan mental dasar yang membantu seseorang memahami gagasan, menganalisis masalah, berpikir secara mendalam, serta membuat keputusan dengan logika dan cara yang efektif. Kecerdasan intelektual mencakup kemampuan berpikir secara logis, menggunakan penalaran induktif dan deduktif, serta mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang teratur dan terorganisir. Kemampuan ini sangat penting dalam membentuk cara berpikir dan bertindak yang terstruktur, sehingga seseorang bisa mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru lebih cepat untuk mengatasi pekerjaan-pekerjaan yang rumit dengan cara yang kreatif dan inovatif serta menyesuaikan diri dengan situasi yang selalu berubah. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan efisiensi dan mutu kerja setiap orang.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan penting yang dimiliki individu untuk mengenali, memahami, mengatur, dan memanfaatkan emosi baik diri sendiri maupun orang lain. EQ meliputi kemampuan untuk mengatur diri dan memotivasi diri, serta keterampilan dalam mengelola perasaan dan dorongan yang ada di dalam diri. Selain itu, ini juga mencakup kemampuan untuk merasakan empati terhadap perasaan orang lain. Kemampuan ini sangat penting untuk mengatasi stres, memperkuat hubungan dengan orang lain, dan tetap fokus dalam bekerja. Orang yang memiliki EQ yang baik biasanya lebih kuat dan mampu mengelola perasaan mereka saat sedang berada di bawah tekanan. Mereka juga bisa membuat keputusan yang lebih bijak, sehingga performa mereka bisa meningkat. Selain itu, EQ-nya tidak stabil dan sangat tergantung pada lingkungan sekitarnya.

Kecerdasan spiritual adalah bentuk

kecerdasan tertinggi. Ini mencakup kemampuan untuk melihat tindakan seseorang dari perspektif yang lebih luas dan kompleks serta menjawab dan memecahkan pertanyaan yang berkaitan dengan makna dan nilai kehidupan. SQ membantu orang membuat prinsip moral dan etika yang kuat, memahami arti hidup dan membangun hubungan yang baik dengan diri sendiri, orang lain, dan lingkungan. Jenis kecerdasan ini juga menggabungkan dan memperkuat kecerdasan intelektual dan emosional. Kecerdasan Spiritual mencegah pegawai mengembangkan sikap kerja yang buruk dan membantu mereka melakukan pekerjaan mereka dengan jujur, jujur, dan sangat berdedikasi terutama dalam memberikan pelayanan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja, yang mencakup kualitas dan kuantitas tugas, yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai selama jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Konsep ini memiliki banyak definisi. Kinerja merupakan bagian penting yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dilakukan, serta kesempatan yang diberikan kepada pegawai. Kinerja yang bagus dan baik harus mengikuti standar serta kriteria yang ditetapkan organisasi dan bertujuan untuk mencapai visi serta misi perusahaan. Dalam kasus Puskesmas, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kemampuan para pegawai, baik untuk memberikan layanan kesehatan yang akurat, tepat waktu, dan berkualitas tinggi baik di sektor medis maupun non-medis.

1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

N o	Judul	Penulis/Tahun	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual	Adam Firdaus, Dr. RM. Moh. Wispandono, Helmi Buyung A (2019)	Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berdampak positif dan nyata

Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)	terhadap pencapaian kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan (nilai hitung = 3,435 lebih besar dari nilai tabel = 1,680; $p < 0,05$). Kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai hitung 3,965 lebih besar dari nilai tabel 1,680; p kurang dari 0,05). Selain itu, kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai hitung 3,693 lebih besar dari nilai tabel 1,680; p < 0,05). Selanjutnya, secara bersamaan, kecerdasan intelektual,	kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Ha sil uji menunjukkan nilai Fhitung sebesar 94,867 yang lebih besar dari Ftabel 2,83, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,862 menunjukkan bahwa ketiga variabel kecerdasan tersebut secara bersama- sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perbedaan tingkat kinerja pegawai. Kesimpulan dari
---	--	--

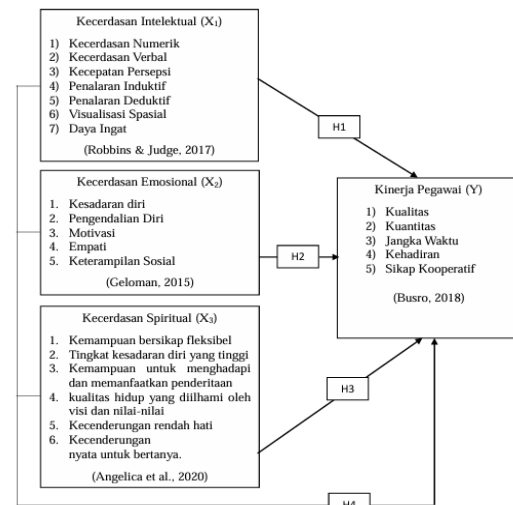
			penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga jenis kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh para pegawai, baik secara individu maupun secara bersama-sama.	Pangaraian Rokan Hulu	Rokan Hulu (thitung = 6,448 > ttabel; p < 0,05). Kecerdasan spiritual memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja perawat (thitung = 3,002 > ttabel; p < 0,05). Selain itu, kecerdasan intelektual memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (thitung = 4,173 > ttabel; p < 0,05).
2	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir	Elida Gultom (2020)	Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi berdampak baik dan nyata terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian		Selanjutnya, secara bersamaan, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual memengaruhi kinerja perawat secara positif dan signifikan,

dengan nilai Fhitung sebesar 14,124 yang lebih besar dari Ftabel 2,91, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa ketiga variabel kecerdasan tersebut secara bersama- sama memberi kontribusi sebesar 71,5% terhadap perubahan kinerja perawat selama masa pandemi COVID-19, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak termasuk dalam model.	3	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Musi Rawas	Windi Anggraini, Dheo Rimbano, Fitria, Suyadi (2025)	Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memengaruhi kinerja perawat secara positif dan signifikan ($\beta = 0,117$; thitung = 4,173; $p <$ 0,05). Kecerdasan emosional berdampak positif dan nyata terhadap kemampuan kerja perawat ($\beta = 0,706$; thitung = 6,448; $p <$ 0,05). Secara bersamaan, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual memengaruhi secara signifikan kinerja perawat dengan nilai Fhitung sebesar 14,124 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil
--	---	---	--	--

		dari 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja perawat di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu semakin baik karena dukungan dari tiga jenis kecerdasan, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh para perawat tersebut.	dan Gampong Kabupaten Pidie	Spiritual juga berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ($\beta =$ 0,058; $t_{hitung} =$ 0,882; $p >$ 0,07). Namun, secara simultan (bersama- sama), Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual memberikan kontribusi pengaruh sebesar 58% terhadap variasi perubahan kinerja pegawai $R^2 =$ 0,058; sedangkan 42% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian). Kesimpulan penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaa n Masyarakat dan Gampong Kabupaten
4	Pengaruh tri Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberday aan Masyarakat	Rahmazani , Boihaki, Ismayli, Desi Rahma Yanti (2025)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ($\beta =$ 0,067; $t_{hitung} =$ 1,063 ; $p >$ 0,07). Kecerdasan	

Pidie tidak dipengaruhi secara langsung secara signifikan oleh masing-masing kecerdasan secara individu (parsial). Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola emosi maupun pemahaman nilai-nilai spiritual belum mampu mendongkrak efektivitas kinerja secara optimal jika berdiri sendiri-sendiri, melainkan perlu disinergikan bersama aspek pendukung lainnya di lingkungan kerja guna menghasilkan dampak kinerja yang lebih signifikan.

2. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau.

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Megang Kota Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh tiga faktor independen (kecerdasan intelektual (X₁), kecerdasan emosional (X₂), dan kecerdasan spiritual (X₃) terhadap faktor dependen kinerja pegawai (Y). Kuesioner berbasis skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2022). Penelitian melibatkan seluruh 61 pegawai negeri sipil (ASN) yang bekerja di Puskesmas Megang, Lubuklinggau. Seluruh 61 pegawai yang

termasuk dalam populasi tersebut diminta untuk berpartisipasi dalam sensus, dan metode yang digunakan untuk mengumpulkan sampel juga telah dibahas. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui observasi langsung, wawancara pendahuluan, dan kuesioner yang diisi oleh 61 pegawai. Catatan kepegawaian, sejarah fasilitas, pernyataan visi dan misi, serta struktur organisasi Puskesmas Megang merupakan data sekunder (Sugiyono, 2022). Tempat penelitian ini adalah Puskesmas Megang, yang terletak di Jalan Nangka RT.01 No. 36, Kelurahan Ponorogo, Kecamatan Lubuklinggau Utara II, Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian dimulai pada Januari 2026 dan berlangsung hingga Juni 2026. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang dibagikan kepada 61 responden melalui Google Forms. Melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas dan kondisi lingkungan kerja karyawan. Penelitian awal dengan petugas tata usaha di Puskesmas Megang untuk mengetahui fenomena dan masalah yang terjadi di lapangan. Mengumpulkan profil umum, data tentang pegawai, serta dokumen-dokumen lain yang relevan di lokasi penelitian.

Perangkat lunak SmartPLS 3.0 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui pendekatan kuantitatif yang berbasis pada metode *PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling)*. Proses analisis dilakukan dalam dua tahap berurutan. Pertama, model pengukuran, atau model luar, dan model struktural, diperiksa. Validitas dan reliabilitas konstruk dinilai menggunakan uji konvergensi, validitas diskriminan, reliabilitas komposit.

Selain itu, nilai R-squared, nilai Q-squared, dan koefisien jalur digunakan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat antar konstruk. Untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik "bootstrapping". Dengan menggunakan uji-t dan nilai-p pada tingkat signifikansi 5%, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dievaluasi secara langsung. Temuan dari pengaruh langsung ini juga membantu memahami dan mengevaluasi

signifikansi dan pengaruh hubungan antarvariabel (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 61 pegawai puskesmas sebagai responden, dan karakteristik mereka merupakan komponen penting dari variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian didasarkan pada karakteristik berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	7	11,5%
2	Perempuan	54	88,5%
	Total	61	100%

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 orang, dengan sebagian besar merupakan laki-laki yang berjumlah 7 orang (11,5%). Sementara itu, jumlah responden perempuan adalah 54 orang (88,5%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi subjek penelitian adalah perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	55-60 Tahun	7	11,5%
2	45-54 Tahun	23	37,7%
3	35-44 Tahun	25	41%
4	25-34 Tahun	6	9,8%
	Total	61	100%

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Sehubungan dengan usia responden, mayoritas (7,1 persen) berada dalam kelompok

usia 55 hingga 60 tahun, sementara 23 orang (37,7%) berada dalam kelompok usia 45 hingga 54 tahun, 25 orang (41%) berada dalam kelompok usia 35 hingga 44 tahun, dan hanya 6 orang (9,8%) berada dalam kelompok usia 25 hingga 34. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	27	44,3%
2	D4	1	1,6%
3	D1/D2/D3	33	54,1%
Total		61	100%

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Terkait dengan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki gelar Sarjana (S1) tepatnya 27 orang, atau 44,3% sementara hanya satu orang (1,6%) memiliki gelar D4. Jumlah responden dengan gelar D1, D2, atau D3 juga cukup besar, yaitu 33 orang, atau 54,1%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, yang membantu mereka memahami dan menerapkan inovasi dan teknologi dalam pekerjaan mereka.

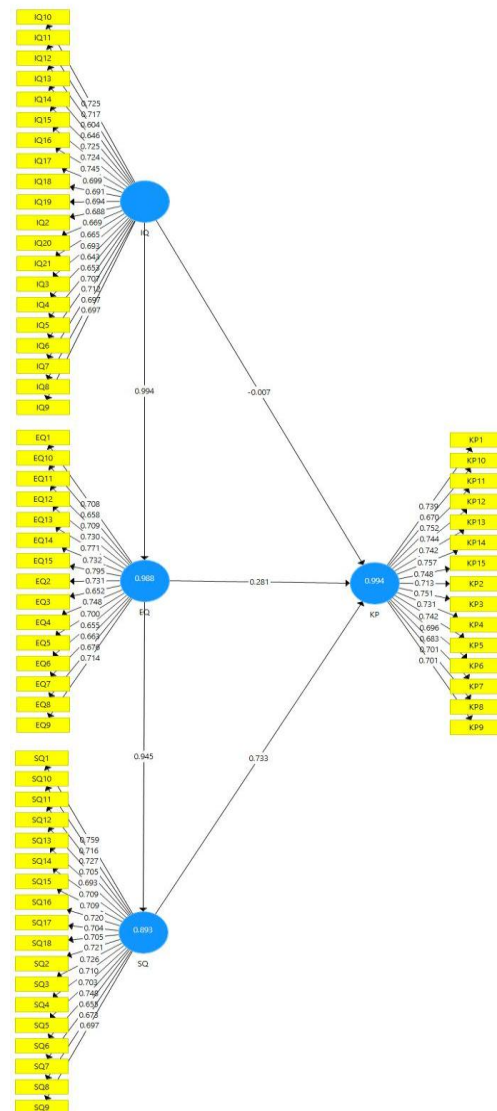
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	>25 Tahun	6	9,8%
2	15-24 Tahun	43	70,5%
3	5-14 Tahun	6	9,8%
4	< 5 Tahun	7	11,5%
Total		61	100%

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Sehubungan dengan masa kerja mereka, sebagian besar responden memiliki pengalaman lebih dari 25 tahun 6 orang atau 9,8% sebanyak 43 orang (70,5%) bekerja selama 15 hingga 24 tahun, 6 orang (9,8%) selama 5 hingga 14 tahun, dan hanya 7 orang (11,5%) memulai karir mereka kurang dari 5 tahun yang lalu. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman profesional yang cukup untuk memahami prosedur.

a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)



Gambar 2. Output Pengujian Outer

Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai

"loading" setiap indikator variabel melebihi 0,6, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki validitas tinggi dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai "outer loading" digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen.

b. Uji *Composite Reliability*

Salah satu komponen penilaian *reliabilitas* indikator adalah *reliabilitas komposit*. *Reliabilitas* konstruk atau *reliabilitas* variabel laten diperiksa bersama dengan *validitas konvergen* dan *diskriminan* saat mengevaluasi model. Nilai *reliabilitas komposit* untuk setiap blok indikator yang menunjukkan konstruk khusus digunakan untuk mengukur *reliabilitas* ini. Salah satu standar yang diterima adalah variabel harus memiliki nilai lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021). Jika nilai ini tercapai, standar tersebut dianggap terpenuhi. Di bawah ini adalah nilai *reliabilitas komposit* untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil *Composite Reliability*

No	Indikator	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
1.	Kecerdasan Intelektual	0,948	0,70	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional	0,939	0,70	Reliabel
3.	Kecerdasan Spiritual	0,948	0,70	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,943	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Hasil dari tabel 5. menunjukkan bahwa semua struktur memiliki *reliabilitas* yang memadai dan memenuhi nilai minimum yang disarankan karena nilai *reliabilitas* komposit

mereka melampaui 0,70.

c. Uji *Cronbach' Alpha*

Dalam konteks "model luar", di samping mengevaluasi validitas konvergen dan diskriminan, kita juga bisa menilai keandalan konstruk dari variabel laten dengan memeriksa angka alfa Cronbach untuk masing-masing kelompok indikator yang mengukur konstruk itu. Apabila nilai alfa Cronbachnya melebihi 0,7, variabel laten dianggap reliabel. Meskipun beberapa referensi memperbolehkan nilai lebih dari 0,60, batas 0,70 biasanya digunakan sebagai standar yang lebih umum dalam penelitian yang lebih ketat (Ghozali, 2021).

Berikut adalah nilai cronbach alpha untuk setiap variabelnya:

Tabel 6. Hasil *Cronbach's Alpha*

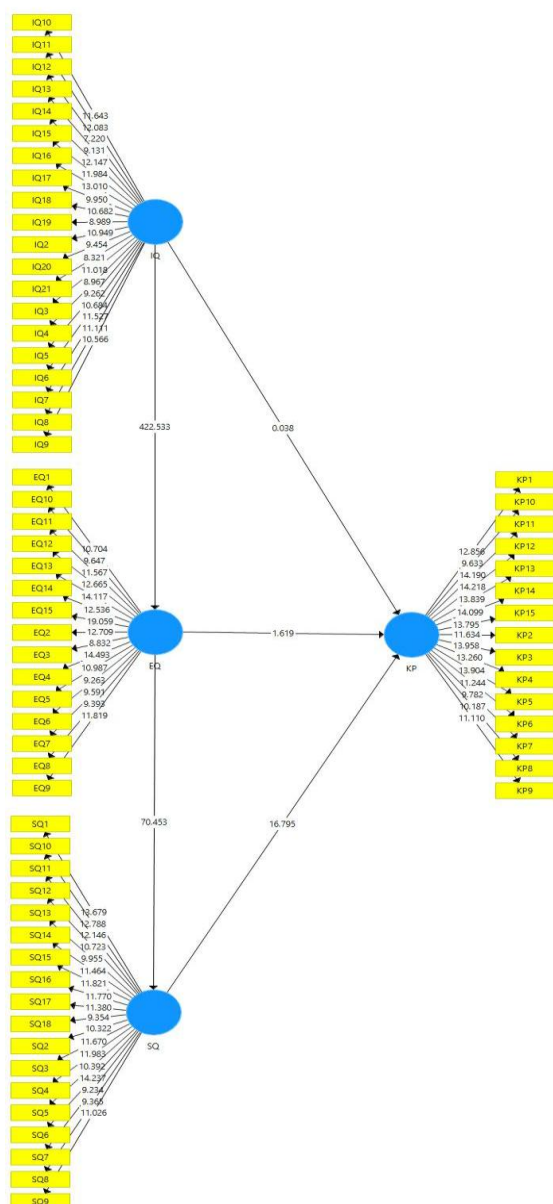
No	Indikator	Cronbach's Alpha	Kriteria
1.	Kecerdasan Intelektual	0,942	0,70
2.	Kecerdasan Emosional	0,930	0,70
3.	Kecerdasan Spiritual	0,942	0,70
4.	Kinerja Pegawai	0,935	0,70

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Hasil tabel 6. Semua konstruk menunjukkan *reliabilitas* yang memadai berdasarkan ambang batas minimum, karena nilai *alfa Cronbach* mereka melampaui 0,7.

d. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model dalam PLS-SEM menggambarkan hubungan kausal antarvariabel laten. Dua uji model struktural adalah *R-squared* dan *F-squared*. Tujuannya adalah untuk menggunakan *koefisien jalur* untuk melihat bagaimana variabel internal dan variabel eksternal berpengaruh satu sama lain. Hasil pengujian berikut diperoleh melalui metode *bootstrapping* berdasarkan analisis SmartPLS 3.



Gambar 3. Output Bootstrapping

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Interpretasi nilai R^2 menentukan seberapa besar pengaruh variabel endogen pada variabel eksogen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1; nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan lebih banyak penjelasan.

Tabel 7. Data hasil nilai uji R-Square (R^2)

N	Indikator	R-Square	Kriteria	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,988	Kuat	Valid
2	Kecerdasan Spiritual	0,892	Kuat	Valid
3	Kinerja Pegawai	0,993	Kuat	Valid

Adjusted

1.	Kecerdasan Emosional	0,988	Kuat	Valid
2.	Kecerdasan Spiritual	0,892	Kuat	Valid
3.	Kinerja Pegawai	0,993	Kuat	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk setiap variabel laten endogen yang ditemukan pada Tabel 7 berkisar antara 0,893 dan 0,994. Nilai R^2 untuk variabel "Kecerdasan Emosional" adalah 0,988, yang menunjukkan bahwa variabel independen dalam model tersebut dapat menyumbang sekitar 98,8%. Nilai R^2 untuk variabel "Kecerdasan Spiritual" adalah 0,893, yang menunjukkan bahwa variabel independen dalam model tersebut dapat menyumbang sekitar 89,3%. Setiap hasil R^2 yang ditemukan dalam penelitian ini dikategorikan sebagai "Sangat Kuat" yaitu 0,893, 0,988, dan 0,994, karena nilai-nilainya jauh melebihi batas moderat yaitu 0,67 dan mendekati angka 1. Nilai R kuadrat yang disesuaikan juga menunjukkan hasil yang hampir sama, yang berarti model ini mampu memprediksi kedua variabel hasil dengan baik.

f. Analisis Effect size

Effect size digunakan dalam penilaian nilai (F^2), sedangkan penggunaan Effect size (F^2) memberikan informasi mengenai sejauh mana Jumlah efek (F^2) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen.

Tabel 8 Data hasil nilai uji F-Square

N	Indikator	Nilai F-Square	Kriteria	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,988	Kuat	Valid
2	Kecerdasan Spiritual	0,892	Kuat	Valid
3	Kinerja Pegawai	0,993	Kuat	Valid

1. Kecerdasan Intelektual -> Kecerdasan Emosional -> Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Pegawai

Nilai f^2 menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Nilai f^2 yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih besar dari kedua variabel tersebut.

g. Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman dan evaluasi tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara signifikan dan mempengaruhi. Berikut ini adalah beberapa contoh pengaruh langsung yang ditemukan.

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kecerdasan Intelektual -> Kinerja Pegawai	-0,007	0,041	0,173	0,038	0,970	Ditolak
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Pegawai	0,281	0,224	0,174	1,619	0,106	Ditolak
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Pegawai	0,733	0,742	0,044	16,795	0,000	Diterima
Kecerdasan Intelektual -> Kecerdasan Emosional -> Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Pegawai	0,689	0,698	0,042	16,228	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3 Tahun 2026

Tabel berikut menunjukkan hipotesis yang dapat diuji:

1. Analisis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan; ini didukung oleh nilai sampel asli (O) sebesar -0,007 dan nilai statistik-t sebesar 0,038. Nilai p-value adalah 0,970, yang tidak memenuhi persyaratan karena $> 0,05$ maka, hipotesis ditolak.
2. Hipotesis ditolak karena nilai asli sampel sebesar 0,281 dan nilai t sebesar 1,619. Nilai p adalah 0,106 tidak memenuhi persyaratan karena $> 0,05$
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memengaruhi kinerja pegawai dengan

nilai asli 0,733 dan nilai t 16,795. Nilai p 0,000, $< 0,05$, menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

4. Hasil analisis dampak Hipotesis diterima karena nilai sampel asli sebesar 0,689 dan nilai t sebesar 16,228. Nilai p 0,000 memenuhi kriteria karena $< 0,05$.

h. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini didasarkan pada hasil penelitian terkait tentang hipotesis tentang bagaimana kecerdasan intelektual memengaruhi kinerja pegawai. Nilai asli sampel (O) sebesar -0,007 dan nilai T sebesar 0,038 mendukung temuan ini. Nilai p value ini adalah 0,970, yang menunjukkan bahwa nilai ini melampaui ambang batas 0,05, sehingga hipotesis ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator "Saya mampu menghitung secara akurat cakupan program kesehatan sebelum memasukkannya ke dalam laporan bulanan" menerima skor rata-rata terendah (4,197). Ini menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Megang, Lubuklinggau, gagal menghitung dan mengatur laporan bulanan dengan benar. Oleh karena itu, penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan intelektual masih memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh ini belum signifikan.

Penelitian ini terkait dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Anggraini et al., 2025), berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Musi Rawas". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berdampak secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai *path coefficient* (estimasi sampel awal) sebesar -0.299, dengan nilai *T-statistic* 1.354 dan *P-value* 0.177 (lebih besar dari 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H1 ditolak.

i. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pegawai. Nilai asli sampel (O) 0,281 dan nilai T 1,619 mendukung hal ini. Karena nilai p penelitian adalah 0,0106, persyaratan tidak terpenuhi dan hipotesis ditolak. Menurut penelitian ini, kemampuan untuk mengelola emosi tidak benar-benar memengaruhi kinerja kerja karyawan di puskesmas. Indikator "Saya bersedia mendengarkan pendapat rekan kerja sebelum mengambil keputusan dalam tim" menerima nilai rata-rata terendah (4,230), yang menunjukkan bahwa karyawan belum mampu membangun hubungan kerja yang kuat atau mengambil keputusan secara mandiri tanpa terlebih dahulu berkonsultasi dengan rekan kerja mereka. Oleh karena itu, kecerdasan emosional masih memengaruhi kinerja kerja karyawan, meskipun pengaruh ini belum jelas dalam penelitian ini.

Penelitian ini terkait dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahmazani et al., 2025) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara langsung tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai lebih besar dari nilai t tabel 1,160, yaitu sebesar 1,063, dan p-value yang lebih besar dari 0,07, yaitu sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai memiliki dampak positif, tetapi tidak signifikan. Maka sesuai dengan kecerdasan emosional yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai, hipotesis H2 ditolak.

j. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap

Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memengaruhi kinerja pegawai. Nilai asli sampel sebesar 0,733 dan nilai t sebesar 16,795 mendukung hipotesis. Nilai p sebesar 0,000 memenuhi kriteria, yaitu $< 0,05$. Studi ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab, kejujuran, dan disiplin, serta yang melihat pekerjaan mereka sebagai pelayanan kepada masyarakat, tetap mempertahankan sikap profesional dan kinerja yang baik meskipun berada di bawah tekanan. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan spiritual dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan di pusat kesehatan.

Penelitian ini berhubungan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firdaus & Wispandono, 2019), berjudul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung adalah 3,693 yang lebih besar dari t tabel 1,68023, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual memiliki dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Maka itu berarti hipotesis (H3) diterima.

k. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan terkait hipotesis, jelas bahwa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual memengaruhi kinerja pegawai. Nilai sampel asli (O) 0,689 dan nilai T 16,228 mendukung hal ini. Dengan nilai p penelitian 0,000, yang memenuhi ambang batas yang diminta, yaitu kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti. Hasilnya dapat dilihat dalam kemampuan pegawai untuk menyusun laporan yang akurat, menyelesaikan

tugas tepat waktu, mematuhi peraturan layanan, menjaga kedisiplinan waktu, dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Selain itu, pegawai menunjukkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka untuk membantu masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas, sangat penting untuk menggabungkan kemampuan kognitif, pengaturan emosi, dan nilai-nilai spiritual.

Penelitian ini terkait dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gultom, 2020) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu". Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 14.124, dengan probabilitas 0.000 dan nilai F tabel sebesar 2.91. Dengan demikian, F -hitung (14,124) lebih besar dari F -tabel (2,91) dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang artinya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, hipotesis (H_4) dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berdampak pada kinerja karyawan di Puskesmas Megang, Lubuklinggau. Temuan menunjukkan bahwa secara terpisah, kecerdasan intelektual memiliki dampak negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; koefisien jalur -0,007, t -statistik 0,038, dan p -value 0,970. Sebaliknya, kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, dengan koefisien jalur 0,281, t -statistik 1,619, dan p -value 0,106. Dengan koefisien 0,689, t -statistik 16,228, dan p -value 0,000, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual

secara keseluruhan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa pegawai.

Saran praktis dari penelitian ini adalah bahwa pengelola Puskesmas Megang seharusnya menempatkan perhatian lebih pada penguatan kecerdasan spiritual guna memperkuat nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, kejujuran, etika kerja, dan kesadaran bahwa penyediaan layanan kesehatan merupakan pengabdian kepada masyarakat, yang didukung dengan pelatihan kompetensi, kolaborasi tim, dan manajemen stres untuk kecerdasan intelektual dan emosional. Namun, batasan pada variabel yang diteliti mengharuskan penelitian mendatang untuk memperluas variabel independen (misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau disiplin kerja) serta mengadopsi model dan metode analisis yang lebih canggih untuk menghasilkan temuan yang lebih menyeluruh dan dapat diterapkan secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, L. T., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.21067/Jrmm.V6i1.4469>
- Anggraini, W., Rimbano, D., Fitria, & Suyadi. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Musi Rawas. *Al – Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 11 Nomor 1. <https://doi.org/10.31602/Alsh.V11i1>
- Azwar, S. (2018). Pengantar Psikologi Intelligensi. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Akarta: Pernado Media Group*.
- Dewi, A. P., & Suharto, A. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember*. 7(1).
- Fajar, R. I., Maklassa, D., & Andayaningsih, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. *Ekombis: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 10 Nomor 1(2). <https://doi.org/10.35308/Ekombis.V7i2>
- Fathurrahman, & Fatmayati, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19 Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa (Jikma)*, 1 Nomor 2.
- Firdaus, A., & Wispandono, D. R. M. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)*. 5(1).
- Fitriani, N. I., & Iskandar, I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi Pada Eramart Timbau Tenggarong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 20(2), 23–34. <https://doi.org/10.53640/Jemi.V20i2.803>
- Geloman. (2015). Emotional Intelligence (Eq), Kecerdasan Emosional. *Pt Gramedia Pustaka. Jakarta*.
- Geloman, D. (2007). *Kecerdasan Emosional: Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq. Alih Bahasa: T. Hermaya*. Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (10th Ed.). Dosen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Progam Smartpls 4.0 Untuk Penelitian Empiris* (1st Ed.). Yoga Pratama.
- Ginting, S. O., Efendi, N., & Tarigan, P. S. B. (2020). Effect Of Intelligence Quotient, Emotional Quotient Toward Performance Through Spiritual Quotient. *Jurnal Ilmiah*

- Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2)(Vol. 5 No. 2 (2020)), 47–69.
<https://doi.org/10.38043/Jiab.V5i2.2474>
- Gultom, E. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu*.
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem). *International Journal Of Research & Method In Education*, 38(2), 220–221.
<https://doi.org/10.1080/1743727x.2015.1005806>
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem). Sage.
- Hanah, S. (2019). *Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Rs. Pelni Jakarta*.
<https://doi.org/10.5281/Zenodo.3269388>
- Heryani, R. D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Siswa Sman Di Jakarta Selatan. *Research And Development Journal Of Education*, 8(1), 282.
<https://doi.org/10.30998/Rdje.V8i1.12145>
- Joyo, I. (2017). *Pentingnya Esq Dalam Manajemen Konflik Bagi Perawat*.
<https://doi.org/10.30998/Rdje.V8i1.12145> (<http://www.echinstitute.com>)
Opini_Kecerdasan_Emosional_Spiritual, Di akses 10 Desember 2017)
- Nurfalah, Y. (2016). Hubungan Kecerdasan Intelektual (Iq) Dengan Kecerdasan Emosional (Ie). *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 26(2), 264–286.
<https://doi.org/10.33367/Tribakti.V26i2.218>
- Pratiwi, D. N., & Aribowo, H. (2025). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polaris Surabaya. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5 Nomor 2, 690–704.
<https://doi.org/10.55606/Jumbiku.V5i2.5864>
- Purnamarini, T. R. (2020). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. 1(2), 75–86.
- Rahmazani, P., Boihak, Ismayli, & Yanti, D. R. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unigha, Volume 3, Nomor 2*.
<https://doi.org/10.47647/Mafebis.V2i2.590>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, E. O., Abbas, B., & Tambunan, R. (2025). *The Influence Of Intellectual Intelligence, Intelligence Spiritual And Emotional Intelligence On Employee Performance Kendari National Sar Community*. Vol.02.No.04.
<https://nawalaeducation.com/index.php/mj/index>
- Sari, T. M., & Fintariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
<https://doi.org/10.37676/Ekombis.V10i1.1773>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Wijaya, C. A. (2014). *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X."*