Analisis Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

(Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang

Merdeka 3 Kota Lhokseumawe)

**Lestari1), Ahmad Fauzul Hakim Hasibuan2), Khairisma3), Muhammad Hafizh4)**

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

[Lestari.200440045@mhs.unimal.ac.id](mailto:Lestari.200440045@mhs.unimal.ac.id)

[fauzulhakim@unimal.ac.id](mailto:fauzulhakim@unimal.ac.id)

[khairisma@uimal.ac.id](mailto:khairisma@uimal.ac.id)

[Muhammad.Hafizh@unimal.ac.id](mailto:Muhammad.Hafizh@unimal.ac.id)

*This research aims to analyze the influence of intellectual, emotional, spiritual intelligence and interpersonal communication on employee performance by considering the mediating role of organizational culture. Intellectual, emotional, spiritual intelligence and interpersonal communication are very important to instill in every employee. Where it is important for employees to decide on something to do and build good relationships with other employees or customers to grow their self-image in the work environment and the company's image in the eyes of the public. The results of this research show that intellectual intelligence influences employee performance, interpersonal communication influences employee performance. Apart from that, organizational culture does not mediate the influence of intellectual intelligence on employee performance. This shows that employees have self-confidence in solving problems and communicating well to establish working relationships with other employees or customers. And organizational culture has not been able to mediate intellectual intelligence, emotional spirituality and interpersonal communication on employee performance.*

***Keywords :*** *intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence,*

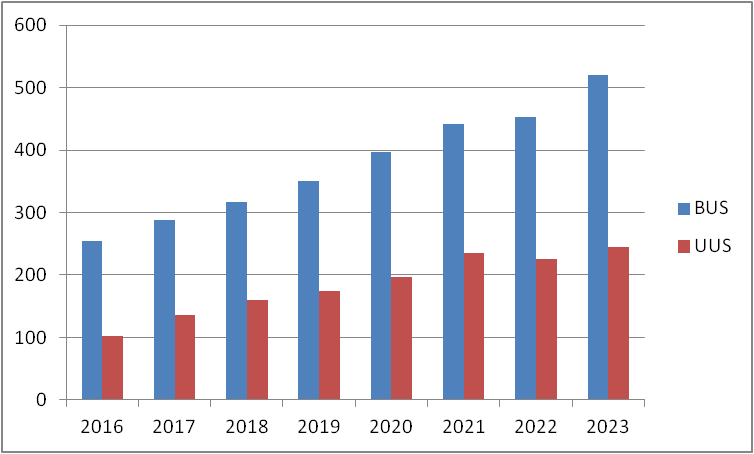
*interpersonal communication, organizational culture and employee performance*

***JEL Clasification : (****sesuaikan dengan klasifikasi JEL****)***

# PENDAHULUAN [Times New Roman 11 bold]

Era globalisasi dengan perkembangan industri keuangan yang sangat pesat, berbagai macam kendala yang dihadapi mengharuskan perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala tantangan. Hal ini menuntut perusahaan agar dapat mengambil keputusan dalam mengatur dan menetapkan strategi yang tepat agar dapat bersaing dalam lingkungan industri yang kian pesat dan kompetitif (Fitriatuti, 2020). Untuk itu di butuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan mampu untuk bersaing hingga kanca internasional (R. Hidayah, 2019).

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari segi kinerja yang telah dicapai oleh karyawan. Maka dari itu perusahaan mendorong agar karyawanya mampu untuk menampilkan kinerja yang baik dan optimal, sebab kegagalan dan keberhasilan perusahaan tergantung bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan (Hardaningsih, 2021). Saat ini, kita melihat seiring dengan perkembangan zaman banyak bermunculan bank-bank yang awalnya berbasis konvensional sekarang beralih menjadi bank dengan prinsip syariah yang mengakibatkan lajunya perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia, hal ini membutuhkan karyawan yang profesional untuk menentukan laju pertumbuhan industri syariah kedepan (Wasiaturrahma, 2022). Hal ini di tandai dengan peningkatan aset yang di capai perbankan syariah setiap tahunya. Data tersebut disajikan pada Gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1 Pertumbuhan Perbankan Syariah 2016-2023

*Sumber data :OJK*

Pertumbuhan perbankan syariah menjelaskan bahwa semakin pesatnya pertumbuhan dan perkembangan bank syariah setiap tahun. Perkembangan Perbankan syariah ini tentunya tidak berjalan mulus atau lancar-lancar saja namun juga diiringi dengan permasalahan-permasalahan yang kompleks. Pertumbuhan tersebut juga tidak diimbangi dengan tersedianya karyawan yang berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai (J. R. Akbar & Yudiarso,2020).

Penelitian Maisaroh & Nurhidayati (2021) mengatakan bahwa karyawan bank syariah tidak harus cakap dengan bidang perbankan saja melainkan juga harus cakap, profesional beretika dan berakhlak baik sesuai dengan tuntunan syariah. Hal ini menjadi harapan masyarakat sebagai alternatif pengelola dana bebas riba. Hal ini sejalan dengan banyaknya tindakan-tindakan yang tidak adil yang dilakukan oleh praktisi bank syariah seperti pencurian, *skimming,* korupsi, penipuan, pencairan dana untuk pembiayaan fiktif, pencurian data nasabah, dan tindakan negatif lainya yang dilakukan oleh pihak bank syariah mulai dari karyawan, hingga manajemen demi untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perlukan budaya organisasi yang baik yang mampu menjadi dasar karyawan untuk melakukan perkerjaan. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah dalam organisasi (Widianto & Supriyono, 2018). Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas budaya organisasi menjadi salah satu faktor penunjangnya apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Dirgantara & Hersona, 2022)

Kusumaningrum et al (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi jalan karyawan untuk bertindak dan juga menjadi salah satu faktor penentu dari perilaku karyawan dalam organisasi, jika budaya organisasi pada perusaan baik maka dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun sayangnya ada beberapa karyawan yang masih mengabaikan budaya organisasi contohnya pada penelitian yang di lakukan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor terdapat sebagian karyawan yang masih lalai dengan indikasi ada yang datang kekantor dengan tidak tepat waktu, jam pulang lebih cepat, melebihkan waktu istirahat dari ketentuan, kurang mengindahkan perintah atasan, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, dan kurang mampu memenuhi target yang di tetapkan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas. Hal ini tentu saja berbanding terbalik dengan budaya organisasi yang kita ketahui sebagai nilai-nilai yang disadari oleh anggota organisasi, yang di anut secara bersama dan akan menentukan perilaku individu dalam organisasi ( Fikri et al, 2019).

Selain budaya organisasi, komunikasi interpersonal berperan penting dalam menciptakan kerjasama yang baik dan kondusif antar karyawan. Komunikasi interpersonal adalah suatu komunikasi yang bersifat langsung, tatap muka, segera mendapat tanggapan, dengan tujuan untuk mempengaruhi atau menyatukan suatu ansumsi layan bicara yang berada dalam suasana saling terbuka dan komunikatif, yang artinya dalam komunikasi interpersonal terjadi proses timbal balik, dimana satu sama lainya saling merespon (Mubarak et al, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan Zakaria (2020), ia menemukan permasalahan komunikasi interpersonal yang kurang maksimal, yaitu adanya komunikasi yang belum terjalin antar karyawan dengan atasan, karyawan yang tidak masuk bekerja namun tidak ada pemberitahuan atau izin, komunikasi yang kurang terbuka kepada atasan. Manajer memiliki kewenangan untuk berkomunikasi dengan karyawan begitu pula sebaliknya. Namun karena porsi kewenangan dan perintah yang berbeda menyebabkan karyawan sungkan berkomunikasi dengan atasanya.

Selain komunikasi interpersonal perusahaan juga harus memiliki karyawan yang cerdas untuk menghadapi perkembangan industri perekonomian dan perbankan yang pesat. Karyawan yang memiliki kecerdasan yang dapat menyesuaikan diri dengan segala perkembangan dan mampu menghadapi tantangan yang akan terjadi melalui proses berfikir dan belajar secara berkelanjutan. Pada umumnya kecerdasan di hubungkan dengan akal (intelektual) (Tamonsang, 2021). Tidak hanya kecerdasan intelektual, klaryawan yang baik tentunya juga memiliki kualitas kecerdasan emosional (EQ) yang baik. Salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk fokus dan berkembang dalam sebuah organisasi pekerjaan adalah dengan menjaga psikologi emosionalnya (Sugiyardi, 2022). Selain IQ dan EQ, seorang karyawan juga harus memiliki kecerdasan spiritualm(SQ). Kecerdasan spiritual akan menyempurnakan keberhasilan seseorang menjadi keberhasilan yang hakiki. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia yang lengkap secara intetektual, emosional dan juga spiritual. Seorang karyawan mampu memperoleh kebahagianya dalam melaksanakan pekerjaan dan berkarya lebih baik karena menerapkan kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non donamis dalam setiap melakukan pekerjaanya (Rahmawati, 2022).

Menurut penelitian dari Syam & Samsul (2022) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi, cenderung lebih bersikap individualis karena ia merasa mampu untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional (EQ), cenderung memiliki kemampuan yang biasa saja namun mampu untuk dapat menjaga komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja ataupun nasabah yang dapat memaksimalkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Sedangkan karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) yang tinggi akan berdampak pada kinerja kearah yang lebih baik karena mampu menghindari dan mencegah hal-hal yang menyebabkan karyawan melanggar SOP, cenderung bersikap jujur, dan bersikap baik. Karyawan yangmemiliki kecerdasan tersebut pasti apat melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan akan meningkatkan kualitas kerja dan kualitas perusahaan kearah yang lebih maju (Livia, 2023).

**Kecerdasan Intelektual**

Menurut Boehm dalam Sustiyatik (2019) kecerdasan intelektual juga dapat diartikan sebagai kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah dan juga dipengaruhi oleh faktor genetik setiap individu mempunyai kualitas yang berbeda. Kecerdasan intelektual mampu digunakan untuk berfikir kognitif dalam adaptasi diri seecara efektif pada lingkungan yang kompleks serta lingkungan yang sedang terjadi biasanya kondisi yang tidak pasti karena adanya faktor-faktor lingkungan.

Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Laura Angelica et al, (2020) menemukan bahwa kecerdasan intelektual dan kinerja di *Transformer Center,* memiliki pergerakan yang searah, artinya yaitu jika perusahaan ingin meningkatkan dari kinerja karyawan hal yang harus dilakukan adalah menambah nilai pada kecerdasan intelektual, maka jika nilai pada kecerdasan intelektual meningkat maka akan berdampak kinerja yang baik pula. Karena karyawan akan lebih dalam menyerap penetahuan yang ada lalu mengaplikasianya pada cara penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

**Kecerdasan Emosional**

Boyatzis dalam Fitriatuti (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Emosi manusia berada diwilayah bawah sadar sehingga diakui bahwa kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Kecerdasan emosional memberikan sekitar 80% dari faktor yang menentukan keberhasilan seseorang, sedangkan sekitar 20% ditentukan dari kecerdasan intelektual dan spiritual. Seseorang yang memiliki kecerdasan mampu memahami dan mengatur orang lain untuk dapat bertindak dalam menjalin hubungan. Dengan emosional kecerdasan seseorang akan mampu memahami emosi dalam dirinya sendiri maupun orang lain (Dewianawati et al., 2022).

**Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual merupakan seperangkat kemampuan yang dimiliki manusia untuk berperilaku baik sesuai norma-norma yang telah ada. Selain itu kecerdasan spiritual juga digunakan sebagai pemecahan masalah serta kemampuan yang dimiliki manusia untuk memaknai setiap kejadian yang pernah dialami oleh seseoramg di dalam kehidupanya secara baik maupun buruk (Hidayah, 2019).

Menurut Zohar dan Marshall dalam Nurhayati (2022) kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau kecerdasan diri/jiwa. Kecerdasan spiritual yang baik dapat dilihat dari ketulusan, kepercayaan, kejujuran, pembelajaran dan keteraturan. Maka seorang karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan tinggi dapat dilihat cenderung memiliki ketenangan hati dan cenderung mampu memahami dan melaksanakan pekerjaan dan menghadapi masalah yang terjadi karena melibatkan doa (Tamonsang, 2021).

**Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi. Komunikasi nterpersonal adalah komunikasi yang cara penyampaian pesanya dilakukan dengan cara bertatap muka oleh satu orang dan di sampai kepada orang banyak dan pesan tersebut diterima oleh orang lain (Mubarak et al., 2022). Komunikasi interperpersonal mencakup komunikasi pesan antara dua orang atau lebih. Semua aspek komunikasi dilibatkan yaitu berbicara, mendengarkan, membujuk, mengarahkan,menegaskan, dan komunikasi nonverbal. Konsep utama yang diusung oelh komunikasi interpersonal adalah memfokuskan pada tindakan komunikatif antar individu yang terlibat.

Komunikasi interpersonal bukan hanya sekedar bertukar informasi ataupun pesan saja, melaikan untuk dapat menciptakan aktivitas individu dan kelompok dalam bertukar ide, gagasan, pendapat, fakta, data, dan berbagai macam situasi dan kondisi yang terjadi dan yang akan dihadapi. Komunikasi interpesonal ini menjadi tranformasi penghubung yang sangat efektif untuk menjembatani kegiatan di dunia pekerjaan.

**Kinerja Kryawan**

Menurut Sutrisno ( 2010) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa maupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang baik itu kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

**Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi merupakan perangkat sistemasi nialai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma- norma yang sudah lama ada dan berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota para anggota suatu organisasi yang dijadikan sebagai penoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang timbul didalam organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai dalam organisasi tersebut Sarumaha (2022).

# METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Merdeka 3 Kota Lhokseumawe. Skala likert yang digunakan untuk mengukur skala variabel dengan rentang nilai “1” untuk sangat tidak setuju sampai dengan “5” untuk sangat setuju. Sedangkan data sekunder yang berkaitan denganvariabel dalam penelitian ini di peroleh dari buku,jurnal, dan data statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Syariah Indonesia KC Merdeka 3 Kota Lhokseumawe yang berjumlah 52 orang. Sampal yang di gunakan adalah seluruh karyawan yang mana sampel di ambil secara sensus yang berarti jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

# Hasil penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang melibatkan beberapa faktor dari kecerdasan intelektua, emosional, spiritual dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Data yang diperoleh merupakan data yang dihimpun menggunakan angket/kuisioner dengan responden yang beragam. Selain karaktersitik yang beragam, jangkauan lokasi pada penelitian ini terbatas hanya ada pada karyawan di Bank Syariah Indonesia di KC Merdeka 3 Kota Lhokseumawe. Penelitian ini melibatkan karyawan sebanyak 52 responden dengan penyebaran kuisioner dilakukan secara tertutup menggunakan skala rikert 1-5. Penelitian ini menggunakan variable independent melalui kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan komunikasi interpersonal dan variable dependent yaitu kinerja karyawan serta variabel mediasi yaitu budaya organisasi.

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik reponden digunakan untuk melihat latar belakang responden yang terlihat sebagai unit analisis. Latar belakang responden difokuskan pada jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan penghasilan perbulan.

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Valid | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persen | Cumulative Percent |
| Pria | 31 | 60.0 | 60.0 |
| Wanita | 21 | 40.0 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 |  |

*Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dikatahui bahwa responden penelitian dengan jenis kelamin pria berjumlah 31 orang atau 60% sedangkan responden penelitian dengan jenis kelamin wanita berjumlah 21 orang atau 40%. Maka dngan demikian, responden penelitian ini di dominasi oleh responden penelitian pria dengan hasil presentase 60%.

Tabel 2

Lama Bekerja Responden

*Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan status lama bekerja <1 th berjumlah 0 atau 0%, responden penelitian dengan status lama bekerja 1-2 th berjumlah 0 atau 0%, responden penelitian dengan status lama bekerja 2-3 th berjumlah 6 atau 12%, responden penelitian dengan status lama bekerja 3-4 th berjumlah 19 atau 36% dan responden penelitian dengan status lama bekerja > 5 th berjumlah 27 atau 52%. Maka dengan demikian, responden penelitian ini di dominasi oleh responden penelitian dengan lama bekerja > 5 th dengan hasil persentase 52%.

Tabel 3.

Usia Responden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Valid | Usia | Frekuensi | Persen | Cumulative Percent |
| 20-35 | 29 | 56.0 | 56.0 |
| 36-50 | 21 | 40.0 | 96.0 |
| >51 | 2 | 4.0 | 100.0 |
|  | Total | 52 | 100.0 |  |

*Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan usia 20-35 tahun berjumlah 29 orang atau 56%, responden penelitian dengan usia 36-50 tahun berjumlah 21 orang atau 40%, dan responden penelitian dengan usia > 51 tahun berjumlah 2 orang atau 4%. Maka dengan demikian, responden penelitian ini di dominasi oleh responden yang berusia 20-35 tahun dengan hasil presentase 56%.

Tabel 4.

Penghasilan Perbulan Responden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Valid | Usia | Frekuensi | Persen | Cumulative Percent |
| 1-2 juta | 3 | 6.0 | 6.0 |
| 2-3 juta | 4 | 8.0 | 14.0 |
| 3-4juta | 6 | 12.0 | 26.0 |
|  | 4- 5 juta | 16 | 30.0 | 56.0 |
|  | >5 juta | 23 | 44.0 | 100.0 |
|  | Total | 52 | 100.0 |  |

*Sumber: Data Primer diolah penulis, 2024*

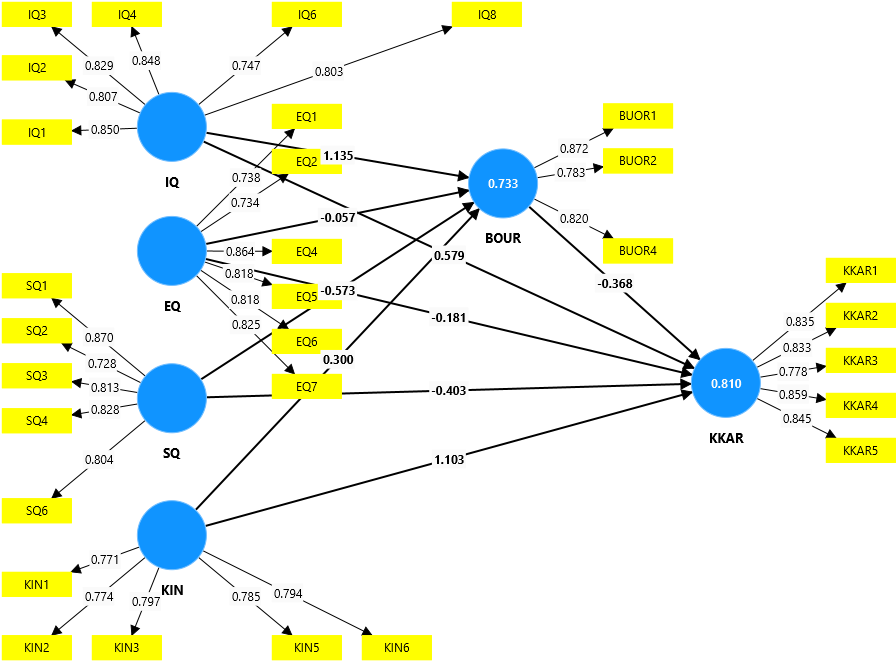
Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan gaji perbulan 1-2 juta berjumlah 3 orang atau 6%, responden penelitian dengan gaji 2-3 juta berjumlah 4 orang atau 8%, responden dengan gaji 3- 4 Juta berjumlah 6 orang atau 12%, Responden dengan gaji 4-5 juta berjumlah 16 orang atau 30%, dan responden dengan gaji > 5 juta berjumlah 23 orang atau 44%. Maka dengan demikian, responden penelitian ini di dominasi oleh responden dengan gaji perbulan > 5 juta dengan hasil persentase 44%.

### Model Pengukuran (Outer Model)

#### Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

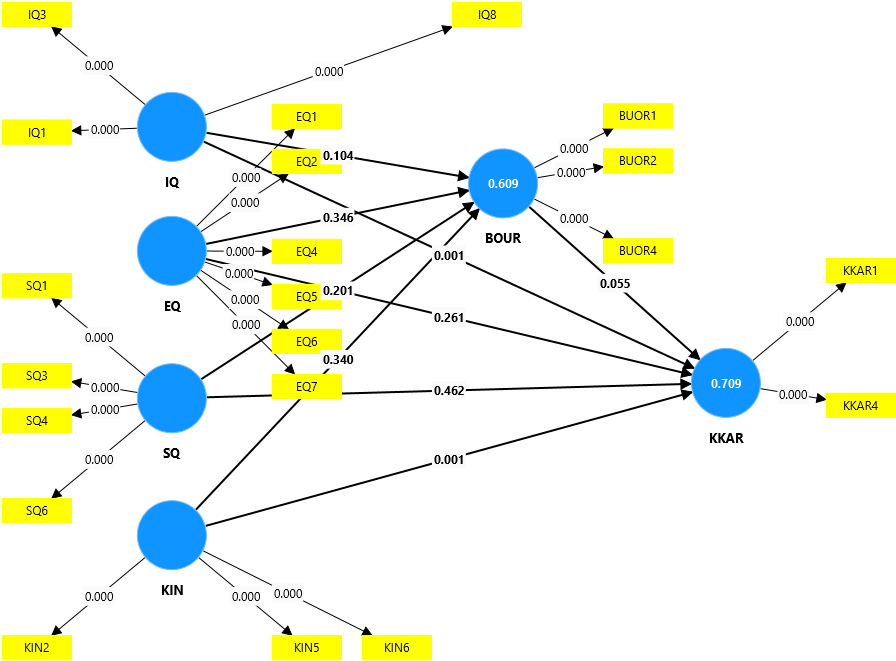
Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur dan biasanya penelitiannya bersifat confirmatory. Namun menurut Chin dalam Muhson, (2022) nilai loading factor antara 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukura. Pada penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,70.



Gambar 1. Outer Model

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

Pada gambar 4.5 menunjukkan semua indikator telah memenuhi syarat validitas convergent di atas 0,70 Selain itu, terdapat beberapa indikator yang tidak valid dan dihapuskan dari model sehingga hanya menyisakan indikator-indikator yang nilainya valid.

1. *Discriminant Validity*

Gambar 2. *Deskriminan Validity*

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

Pada gambar 2 menunjukkan semua indikator telah memenuhi syarat deskriminan validitas di atas 0,70 Selain itu, terdapat beberapa indikator yang tidak valid dan dihapuskan dari model sehingga hanya menyisakan indikator-indikator yang nilainya valid.

#### Uji Reabilitas

Tabel 5.*Composite Reability*

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Composite reliability (rho\_a) |
| Kecerdasan Intelektual (X1) | 0.805 |
| Kecerdasan Emosional (X2) | 0.905 |
| Kecerdasan Spiritual (X3) | 0.877 |
| Komunikasi Interpersonal (X4) | 0.800 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.933 |
| Budaya Organisasi (Z) | 0.878 |

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

Berdasarkan data pada tabel 5. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan adanya nilai composite reliability yang menunjukkan angka lebih dari 0,70.

Berikut ini adalah data nilai cronbach’s alpha untuk masing - masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 6. *Cronbach"s Alpha*

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Cronbach's alpha |
| Kecerdasan Intelektual (X1) | 0.766 |
| Kecerdasan Emosional (X2) | 0.888 |
| Kecerdasan Spiritual (X3) | 0.876 |
| Komunikasi Interpersonal (X4) | 0.781 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.926 |
| Budaya Organisasi (Z) | 0.860 |

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

Berdasarkan data pada tabel 6. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan adanya nilai cronbach’s alpha yang menunjukkan angka lebih dari 0,70.

### Model Pengukuran (Inner Model)

### *Nilai* R-Square

Untuk mengetahui nilai inner model pada PLS dapat dilihat pada *R-Square* untuk konstruk dependen dan mediasi. Berikut ini tabel 4.13 yang merupakan hasil estimasi *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS 4.0 :

Tabel 7. Nilai R-Square

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *R-square* | *R-square adjusted* |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.609 | 0.576 |
| Budaya Organisasi (Z) | 0.709 | 0.678 |

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

Berdasarkan tabel 7. kinerja karyawan mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0.609 atau 60,9% sehingga variabel kecerdasan intelektual, emosional,spiritual, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja keuangan sebesar 60,9%, sedangkan 39,1% sisanya mengindikasi bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain selain kecerdasan intelektual, emosional,spiritual, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi. Kemudian variabel budaya organisasi mempunyai nilai *R-Square* sebesar 70,9 % dan hal ini menunjukan variabel budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan komunikasi interpersonal serta 29,1% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain selain kecerdasan intelektual, emosional,spiritual dan komunikasi interpersonal.

#### Effect Size F2

f-square atau effect size F square adalah mengkualitatifkan pengaruh antar variabel terhadap variabel yang lain jika memang itu dinyatakan signifikan dan berapa besar pengaruhnya pada level struktural nilainya ada yang rendah, moderat atau tinggi. Menurut Hair, et al (2017) Nilai f-square sebesar 0,02,(rendah) 0,15 (moderat) dan 0,35 (tinggi). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model dan uji ini untuk menggali apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat atau tidak dari variabel laten eksogen (Ghozali, 2016).

Tabel 8.Hasil Nilai f Square

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | IQ (X1) | EQ (X2) | SQ (X3) | KIN (X4) | KKAR (Y) | BUOR (Z) |
| IQ (X1) |  |  |  |  | 0.505 | 0.148 |
| EQ (X2) |  |  |  |  | 0.007 | 0.005 |
| SQ (X3) |  |  |  |  | 0.001 | 0.056 |
| KIN (X4) |  |  |  |  | 0.357 | 0.010 |
| KKAR (Y) |  |  |  |  |  |  |
| BUOR (Z) |  |  |  |  | 0.148 |  |

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

Dari output diatas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan nilai f square sebesar 0.505, berpengaruh besar
2. Variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan nilai f square sebesar 0.007, berpengaruh termasuk kecil
3. Variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan nilai f square sebesar 0.001, berpengaruh termasuk kecil
4. Variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan nilai f square sebesar 0.357, berpengaruh besar
5. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai f square 0.148 berpengaruh moderat
6. Variabel kecerdasan intelektual terhadap budaya organisasi nilai f square sebesar 0.148, berpengaruh moderat
7. Variabel kecerdasan emosional terhadap budaya organisasi nilai f square sebesar 0.005, berpengaruh termasuk kecil
8. Variabel kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi nilai f square sebesar 0.056, berpengaruh termasuk kecil
9. Variabel komunikasi interpersonal terhadap budaya oranisasi nilai f square sebesar 0.010, berpengaruh termasuk kecil

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Langsung

Tabel 9. Path Coefficient

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (|O/STDEV|) | P values |
| IQ -> KKAR | 0.748 | 0.800 | 0.228 | 3.281 | 0.001 |
| IQ -> BOUR | 0.439 | 0.328 | 0.348 | 1.261 | 0.207 |
| EQ -> KKAR | -0.057 | -0.062 | 0.089 | 0.641 | 0.522 |
| EQ -> BOUR | -0.053 | -0.043 | 0.135 | 0.396 | 0.692 |
| SQ -> KKAR | 0.035 | -0.052 | 0.357 | 0.097 | 0.923 |
| SQ -> BOUR | 0.346 | 0.452 | 0.413 | 0.838 | 0.402 |
| KIN -> KKAR | 0.464 | 0.431 | 0.156 | 2.975 | 0.003 |
| KIN -> BOUR | 0.089 | 0.095 | 0.216 | 0.411 | 0.681 |
| BOUR -> KKAR | -0.332 | -0.252 | 0.208 | 1.596 | 0.111 |

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

#### Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 10. *Specific Inderect Effects*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (|O/STDEV|) | P values |
| IQ -> BOUR -> KKAR | -0.145 | -0.108 | 0.127 | 1.141 | 0.254 |
| EQ -> BOUR -> KKAR | 0.018 | 0.016 | 0.047 | 0.375 | 0.707 |
| SQ -> BOUR -> KKAR | -0.115 | -0.097 | 0.172 | 0.665 | 0.506 |
| KIN -> BOUR -> KKAR | -0.029 | -0.010 | 0.070 | 0.421 | 0.674 |

*Sumber : Pengelolaan Data Dengan Smart PLS 4, 2024*

# Pembahasan

#### Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,728 dan nilai (T-statistic) 3,281 > 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,001 < 0,005. Sehingga hipotesis 1 terdukung. Artinya karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik dapat menghandle permasalahan yang di hadapi dalam pekerjaanya. Karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik memikirkan terlebih dahulu langkah-langkah yang dilakukan dan memikirkan resiko yang terima.

#### Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan intelektual (X1) tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi (Z). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,439 dan nilai (T-statistic) 1,261 < 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,207 > 0,005. Sehingga hipotesis 3 tidak terdukung.

#### Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan Emosional (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0,057 dan nilai (T-statistic) 0,641 < 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,522 > 0,005. Sehingga hipotesis 3 tidak terdukung. Artinya karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, hal itu tidak mempengaruhi bagaimana kinerja yang mereka lakukan. Dalam situasi ini meskipun individu memiliki pemahaman yang memadai tentang emosional, mereka mungkin memiliki kesulitan dalam mengontrol emosional dalam melakukan pekerjaan, seperti enggan untuk dapat bertindak dalam menjalin hubungan, mengenali emosi diri dan emosi orang lain.

#### Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional (X2) tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi (Z). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0,053 dan nilai (T-statistic) 0,396 < 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,692 > 0,005. Sehingga hipotesis 4 tidak terdukung.

#### Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan Spiritual (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,035 dan nilai (T-statistic) 0,097 < 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,923 > 0,005. Sehingga hipotesis 5 tidak terdukung.

Menurut Zohar dan Marshall dalam Nurhayati (2022) kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau kecerdasan diri/jiwa. Kecerdasan spiritual yang baik dapat dilihat dari ketulusan, kepercayaan, kejujuran, pembelajaran dan keteraturan. Maka seorang karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan tinggi dapat dilihat cenderung memiliki ketenangan hati dan cenderung mampu memahami dan melaksanakan pekerjaan dan menghadapi masalah yang terjadi karena melibatkan doa (Tamonsang, 2021).

#### Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan Spiritual (X3) tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi (Z). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,346 dan nilai (T-statistic) 0,838 < 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,402 > 0,005. Sehingga hipotesis 6 tidak terdukung.

#### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi interpersonal (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,464 dan nilai (T-statistic) 2,975 > 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,031 < 0,005. Sehingga hipotesis 7 terdukung.

#### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi interpersonal (X4) tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi (Z). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,089 dan nilai (T-statistic) 0,411 < 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,681> 0,005. Sehingga hipotesis 8 tidak terdukung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arief et al. ( 2021) hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan komunikasi interpersonal. Perusaan dapat menerapkan budaya organisasi seperti dilakukan pelatihan komunikasi untuk melatih keterampilan menyampaikan dan mendengarkan aktif. Melaksanakan forum diskusi terketerampilan dan juga untuk menuangkan ide, masalah dan pendapat tanpa takut dihakimi. Hasil dari adanya hal tersebut agar karyawan lebih terbuka dan dapat berkolaborasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini di buktikan dengan nilai koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0,332 dan nilai (T-statistic) 0,1.596 < 2,01 (T-tabel) dan nilai P-values 0,111> 0,005. Sehingga hipotesis 9 tidak terdukung.

#### Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan setelah dimasukan variabel mediasi budaya organisasi menunjukan nilai koefisien jalur -0,145 dan tingkat signifikannya P-Values 0,254 sehingga hasilnya budaya organisasi tidak dapat memediasi. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

#### Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan setelah dimasukan variabel mediasi budaya organisasi menunjukan hasil dengan nilai koefisien jalur 0,018 dan P-Values 0,707 yang artinya budaya organisasi tidak memediasi. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gazali & Qurnain (2021) hasil penelitian menunjukan bahwa hasil uji mediasi variabel Emotional Quotients (EQ) terhadap variabel budaya organisasi sebesar 2.463. Hasil dari kedua uji tersebut menunjukkan angka yang lebih besar dari t-tabel 2.006. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi sebagai variabel intervening.

#### Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan setelah dimasukan variabel mediasi budaya organisasi menunjukan hasil nilai koefisien jalur -0,115 dan tingkat signifikanya P-Values sebesar 0,506 yang artinya budaya organisasi tidak dapat memediasi. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinrja karyawan.

#### Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan setelah dimasukan variabel mediasi budaya organisasi menunjukan hasil nilai koefisien jalur -0,029 dan tingkat signifikanya P-Values sebesar 0,674 yang artinya budaya organisasi tidak dapat memediasi. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinrja karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dari hasil yang telah dilakukan mengenai analisis kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan komuniksi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus PT. Bank syariah Indonesia kantor cabang merdeka 3 kota lhokseumawe, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi
3. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap budaya organisai
6. Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi
7. Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9. Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi
10. Variabel budaya organisasi terbukti tidak memediasi pada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan
11. Variabel budaya organisasi terbukti tidak memediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
12. Variabel budaya organisasi terbukti tidak memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan
13. Variabel budaya organisasi terbukti tidak memediasi pada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

# UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis kehadirat Allah SWT yang telah memberikan ahmat dan Hidayah-Nya dalam penulisan tesis kami, Salam dan sholawat kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam kehidupan kita sehari-hari. penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada Ibunda yang selalu mendoakan dan mendorong untuk kesuskesan kedepan kepada Bapak Pembimbin Dr. Ahmad Fauzul Hakim Hasibuan, S.E.I., M.E.I atas bimbingannya selama ini. Dan tidak lupa kepada tim jurnal yang telah bekenan untuk menerbitkan penelitian ini semoga dengan diterbitkan penelitian ini dapat menjadi ilmu yang berguna serta menjadi amal jariyah bagi semua yang berkecimpung didalamnya.

# REFERENSI

Agus Sugiyardi, Moh. Helmi Hidayat, M. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, *3*(2), 216–225.

AhRahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *3*(1).

Akbar, J. R., & Yudiarso, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. *Jurnal Diversita*, *6*(2), 260–269. http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita

Arief, I. N., Asmawi, R., & Mulyadi, E. (2021). *Hubungan Kecerdasaan Emosional Dan Budaya Organisasi Serta Kualitas Komunikasi Interpersonal Pegawai*. *2*(1), 42–51.

Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, *1*(3), 223–230. https://doi.org/10.55826/tmit.v1iiii.47

Dirgantara, G., & Hersona GW, S. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *6*(1), 1. https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492

Fikri Djafar Fadude, Hendra N. Tawas, J. G. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(1), 31–40. https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258

Fitriatuti, T. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 60–68. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149

Gazali, G., & Qurnain, N. (2021). Peran intelligence quotients (iq) dan emotional quotients (eq) terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. (Survey pada karyawan PT. Mas Agung Sejahtera di Madura). *Masyrif : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *1*(2), 105–122. https://doi.org/10.28944/masyrif.v1i2.467

Hardaningsih, N. (2021). *SPIRITUAL DAN LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA*. *18*(2), 2–6.

Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Perkasa.

Hidayah, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(1), 58–65.

Kusumaningrum, R., Hanoum, F. C., & Winasih, I. (2021). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(1), 179–188. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.645

Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & 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), 1–7. https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469

Maisaroh, P., & Nurhidayati, M. (2021). Pengaruh Komite Audit, Good Corporate Governance dan Whistleblowing System terhadap Fraud Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2016-2019. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, *1*(1), 23–36. https://doi.org/10.21154/etihad.v1i1.2752

Mardhatillah Syam, S. (2022). Impleentasi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dalam Meningkatakan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin). *Islamic Banking Economy & Financial Journal*, *3*(8.), 98–116. www.aging-us.com

Mubarak, A., Arif, M., & Aminuddin. (2022). Published By STIE Amkop Makassar Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada PT Bank Mandiri tbk KCP Sungguminasa ). *Jurnal Mirai Manajemen*, *7*(1), 257–265.

Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–34.

Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan ( Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya ). *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, *1*(6), 701–705. https://doi.org/10.56799/jceki.v1i6.797%0Ahttps://journal-nusantara.com/index.php/J-CEKI/article/view/797

Ramadani Livia. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, *1*(1), 43–49. https://doi.org/10.31933/emjm.v1i1.798

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JAMANE*, *1*(1), 28–36.

Sustiyatik, E. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar Di Sman 5 Kediri. *Research Journal of Accounting and Business Management*, *3*(2), 186. https://doi.org/10.31293/rjabm.v3i2.4435

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Kencana Media Grup.

Tamonsang, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Malang. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, *1*(3), 328–342. https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.11

Wasiaturrahma, D. (2022). Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Dari Masa Ke Kemas*A* (Pertama). SELARAS MEDIA KREASINDO.

Widianto, T., & Supriyono, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ProBank*, *3*(2), 52–59. https://doi.org/10.36587/probank.v3i2.379

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, *8*(2), 117–126. https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873