

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Putri Rahmazani¹⁾ Boihaki²⁾ Ismayli³⁾ Desi Rahma Yanti⁴⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : PutriRahmazani@gmail.com

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : boyhakipidie@gmail.com

³⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : ismaylisaputra11111@gmail.com

⁴⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : desi@unigha.ac.id

| Info Artikel | ABSTRAK |
|--|---|
| <p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 05-02-2025 Direvisi: 21-05-2025 Dipublikasikan: 26-05-2025</p> | <p>Melalui pendekatan empiris, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie. Sampling jenuh digunakan untuk memilih responden dari kalangan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie, dengan sampel penelitian yang terdiri dari seratus responden. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas <i>convergent validity</i>, <i>average variance extracted (AVE)</i>, dan <i>discriminant validity</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Pengaruh langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pembeliann positif dan tidak signifikan.</p> <p>Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Pegawai, dan Stres Kerja</p> |
| <p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Rahmazani, P. Boihaki., Ismayli. Yanti, R, D. 2025. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. 3(2), 14:28.</p> | |

| Article Info | ABSTRACT |
|--|--|
| <p><i>Article History :</i> <i>Received: 05-02-2025</i> <i>Revised: 21-05-2025</i> <i>Published: 26-05-2025</i></p> | <p><i>Through an empirical approach, this study intends to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance with work stress as an intervening variable at the Community and Village Empowerment Service of Pidie Regency. Saturated sampling was used to select respondents from among employees of the Community and Village Empowerment Service of Pidie Regency, with a research sample consisting of one hundred respondents. There are several stages of testing that will be carried out, namely through the convergent validity test, average variance extracted (AVE), and discriminant validity. The results of the study indicate that the direct effect of Emotional Intelligence on employee performance is positive and insignificant. The direct effect of Emotional Intelligence on employee performance is positive and significant. The direct effect of Spiritual Intelligence on employee performance is positive and insignificant. The direct effect of Emotional Intelligence on employee performance is positive and insignificant. The direct effect of Work Stress on employee performance is positive and insignificant.</i></p> <p>Keywords : <i>Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance, Work Stress</i></p> |
| <p><i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i> Rahmazani, P. Boihaki., Ismayli. Yanti, R, D. 2025. <i>The Effect Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On Employee Performance With Work Stress As An Intervention Variable.</i> 3(2), 14:28.</p> | |

PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seorang adalah IQ.

Spiritual adalah sesuatu yang berhubungan dengan spirit, semangat untuk mendapatkan keyakinan, harapan dan makna hidup. Spiritualitas merupakan suatu kecenderungan untuk membuat makna hidup melalui hubungan intrapersonal, interpersonal dan transpersonal dalam mengatasi berbagai masalah kehidupan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi awal terdapat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie terlihat pada kesadaran diri,

dimana ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mengenali kelemahan sendiri sehingga kurang cekatan dalam melakukan pekerjaannya.

Sejauh ini, berdasarkan pengamatan terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie mengenai spiritualitas, ditemukan bahwa pegawai yang menghidupi spirit ini mengalami: kemunculan nilai-nilai terdalam dari individu yang menunjang pekerjaan, selain itu juga memberikan harapan akan adanya pemenuhan diri secara mendalam dan seimbang sehingga mengalami kegembiraan dan bermakna dalam pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Timothy dalam (Riesvi et al., 2020), kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

Menurut Goleman dalam (Riesvi et al., 2020), kecerdasan emosional adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan juga fikiran-fikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologi serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Cooper & Sawaf dalam jurnal (Khatimah et al., 2023) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kemampuan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan orang lain dan diri sendiri serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energy dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Kecerdasan Spiritual

Menurut Agustian dalam (Setiawan et al., 2022) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Menurut Weachler dalam (Nurhayati, 2022) menyatakan bahwa, bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa.

(Sakti, 2019) dalam jurnalnya mengatakan kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Seseorang dapat menemukan makna hidup dari bekerja, belajar dan bertanya, bahkan saat menghadapi masalah atau penderitaan.

Menurut Donah Zohar dan Ian Marshal dalam (Sakti, 2019) mendefinisikan, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan hidup, makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna

dibandingkan dengan yang lain. Spiritual kehidupan adalah inti keberadaan dari kehidupan. Spiritual adalah kesadaran tentang diri dan kesadaran individu tentang asal, tujuan, dan nasib. Hasan dalam (Syadza Setiono, Afifah; Sutarman, Asep; Chandra, 2021).

Menurut Piedmont dalam (Lestari & Rahmi, 2020) Spiritual merupakan dimensi yang berbeda dari perbedaan individu. Sebagai dimensi yang berbeda, spiritual membuka pintu untuk memperluas pemahaman kita tentang motivasi manusia dan tujuan kita, sebagai makhluk, mengejar dan berusaha untuk memuaskan diri. Kita tidak harus menjadi terlalu antusias tentang kemampuan spiritual untuk memberikan jawaban akhir untuk pertanyaan kami tentang kondisi manusia.

Kinerja Pegawai

(Bulolo, 2021) dalam jurnalnya menyatakan kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang baik mengigat kinerja organisasi tergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja membicarakan mengenai apa yang bisa dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan individu untuk organisasi.

Menurut Rivai & Basri dalam (Sugiarto & Nanda, 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai dalam (Adelia Widayati, 2023) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Irham Fahmi dalam (Nurhayati, 2022) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented and non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Rivai (Aulia, 2022) Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja dipergunakan manajemen suatu perusahaan dalam penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan kriteria, standar dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan eksistensi ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan disebabkan oleh lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja, Tri Wartono dalam (Pasaribu et al., 2024). Stres kerja bisa diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena mereka tidak dapat memenuhi tugas pekerjaannya.

Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja melainkan terdapat sebab-sebab stres yang umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, interpretasi yang merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal tersebut mengancam aspek

pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional seseorang, Robbins dan Judge dalam (Vira Sani Putri & Sary, 2020).

Robbins dalam (Arwidiana & Citrawati, 2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Ivancevich dan Matteson dalam (Aulia, 2022) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan stres kerja. Penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diterluri sehingga di dapat Hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie
- H₂ : Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie
- H₃ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie
- H₄ : Spiritual berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie
- H₅ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie
- H₆ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie
- H₇ : Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai

variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie yang berlokasi di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24112

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini memfokuskan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja pegawai memediasi stres kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unsur yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2019:94). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak dengan jumlah 41 orang.

Menurut Sudjana (2019: 6), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi atau sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 41 orang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan PLS dilakukan dua tahap, yakni menghitung langsung pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dan menghitung pengaruh variabel variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan pemoderasi. Dalam pengujian hipotesis, nilai yang dianalisa adalah nilai yang ada pada T- statistik dan p-values yang dihasilkan dari output PLS dengan membandingkan dengan tingkat signifikan α 0.05.

- a) Jika nilai T-statistik >1.96 dan p-values $<0,05$ maka signifikan
- b) Jika nilai T-statistik <1.96 dan p-values $0,05$ maka tidak signifikan

Analisis SEM Dengan Variabel Efek Mediasi

Analisis dengan menguji efek variabel mediasi menggunakan PLS dengan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny dalam Ghazali (2015). Berikut merupakan tahapan-tahapan dalam menguji efek mediasi pada PLS:

- a) Model pertama: menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, nilainya harus signifikan pada t-statistic $>1,96$.
- b) Model kedua: menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel intervening dan harus memiliki nilai signifikan pada t-statistik $>1,96$
- c) Model ketiga: menguji secara pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Dalam pengujian ini jika pengaruh eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh pada variabel intervening terhadap variabel

endogen signifikan pada t-statistik >1,96 maka variabel intervening terbukti mampu memberi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel eksogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

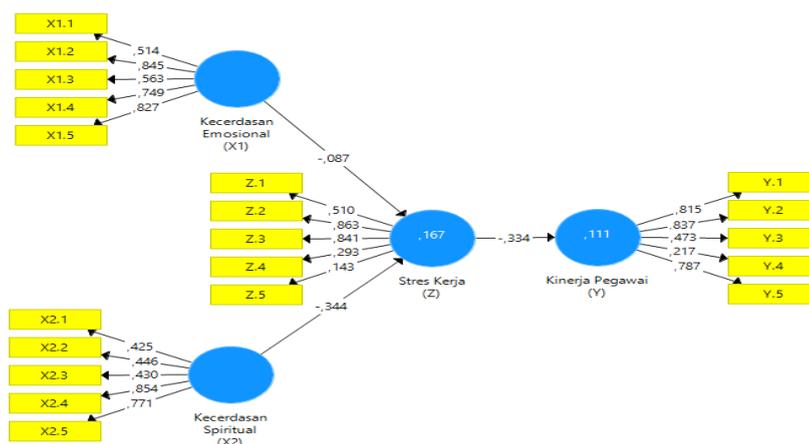
Analisis Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi *software SmartPLS*. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :

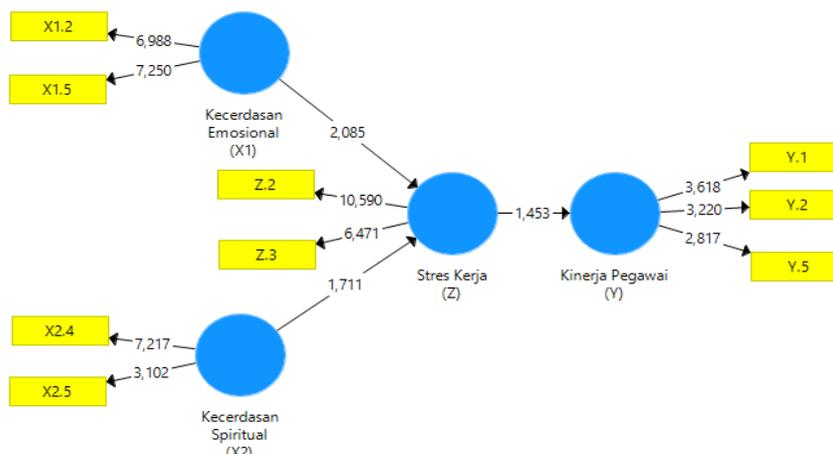
Gambar 1. Outer Loading



Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70 kecuali indikator X1.1, X1.3, X2.1, X2.2, X2.3 Z.1, Z.4, Z.5, Y.3, dan Y.4, yang memiliki nilai loading kurang dari 0,70.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Berdasarkan tabel hasil uji outer loadings pada variabel (dependen) *e-service quality* dan Privasi di atas, 11 butir pernyataan memiliki nilai outer loading $\geq 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Sedangkan terdapat 9 butir pernyataan (X1.2, X2.4, X2.5 Z.1, Z.5, Z.3, Y.2, Y.3 dan Y.5,) yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (Tidak valid). Maka yang berbentuk setelah dikeluarkannya beberapa indikaator sebagai berikut :

Gambar 2. Outer Calculate Algoritma



Pada gambar 4.2 menunjukkan hasil penelitian setelah item X1.2, X2.4, X2.5 Z.1, Z.5, Z.3, Y.2, Y.3 dan Y.5,) dikeluarkan dari model. Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu Kecerdasan Emosional (X1) yang memiliki (X1.2 dan X1.5), variabel Kecerdasan Spiritual (X2) yang memiliki (X2.5 Dan X2.5), variabel Stres Kerja (Z) yang memiliki (Z.2 dan Z.3), dan variabel kinerja pegawai (Y) yang memiliki (Y.1, Y.2 dan Y.53). Arah panah antara inidikator dengan konstruk laten adalah menuju konstruk yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator formatif yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk.

Measurement Model (Outer Model)

a. *Convergent Validity*

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 15 pernyataan

Tabel 1. Loading Factor

| Variabel | Indikator | Loading Factor | Rule of Thumb | Kesimpulan |
|---------------------------|-----------|----------------|---------------|------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | X1.2 | 0,845 | 0.700 | Valid |
| | X1.4 | 0,749 | 0.700 | Valid |
| | X1.5 | 0,827 | 0.700 | Valid |
| Kecerdasan Spiritual (X2) | X2.4 | 0,854 | 0.700 | Valid |
| | X2.5 | 0,771 | 0.700 | Valid |
| Stres Kerja (Z) | Z.2 | 0,863 | 0.700 | Valid |
| | Z.3 | 0,841 | 0.700 | Valid |
| Kinerja pegawai (Y) | Y.1 | 0,815 | 0.700 | Valid |
| | Y.2 | 0,837 | 0.700 | Valid |
| | Y.5 | 0,787 | 0.700 | Valid |

(sumber: data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahandata yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700.

b. *Discriminant Validity*

Penilaian *discriminant validity* telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis

varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinyadibandingkan menjelaskankonstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014)

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

| | Kecerdasan Emosional_(X1) | Kecerdasan Spiritual_(X2) | Kinerja Pegawai_(Y) | Stres Kerja_(Z) |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|-----------------|
| Kecerdasan Emosional_(X1) | ,897 | | | |
| Kecerdasan Spiritual_(X2) | ,446 | ,849 | | |
| Kinerja Pegawai_(Y) | ,669 | ,608 | ,815 | |
| Stres Kerja_(Z) | -,386 | -,364 | -,241 | ,928 |

(sumber: data diolah, 2025)

Dari hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Uji Reabilitas

1. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi composite reliability apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya > 0,70. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

Tael 3. Composite Reliability

| | Composite Reliability | Keterangan |
|---------------------------|-----------------------|------------|
| Kecerdasan Emosional_(X1) | 0,892 | Reliable |
| Kecerdasan Spiritual_(X2) | 0,837 | Reliable |
| Kinerja Pegawai_(Y) | 0,855 | Reliable |
| Stres Kerja_(Z) | 0,925 | Reliable |

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel Kecerdasan Emosional > 0,7 dengan nilai sebesar 0,892, untuk variabel Kecerdasan Spiritual memiliki nilai > dari 0,7 yaitu 0,837, untuk variabel Stres Kerja memiliki nilai > 0,7 yaitu 0,925 dan serta variabel kinerja pegawai juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,855.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* > 0,70, menunjukkan bahwa ketiga variabel terebut reliabel.

Analisis Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (*model fit*), *Path Coefficient*, dan R^2 . Pengujian kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

b. Model Fit

Tabel 4. Model Fit

| | Saturated Model | Estimated Model |
|-----|-----------------|-----------------|
| NFI | 0,691 | 0,691 |

Nilai NFI mulai 0-1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0,642 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2014).

b. R Square

Inner model (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen.

Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014).

Tabel 5. R Square

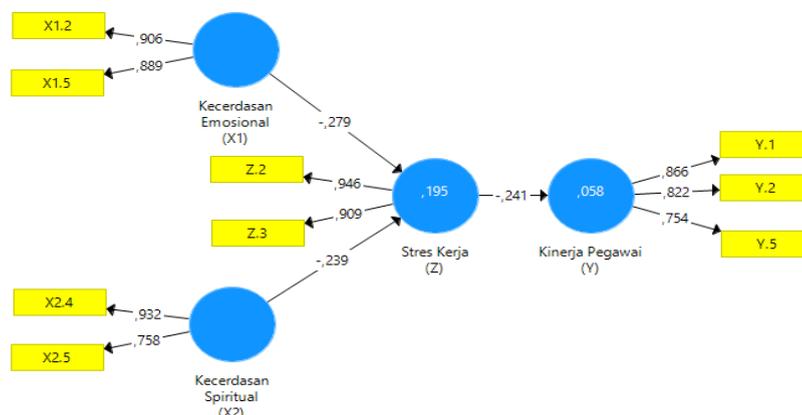
| | R Square | Adjusted R Square |
|---------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Pegawai_(Y) | ,058 | ,034 |
| Stres Kerja_(Z) | ,195 | ,152 |

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai R Square sebesar 0.058, hal ini berarti 58% variasi atau perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sedangkan sisanya sebanyak 42% dijelaskan oleh sebab lain.

Selanjutnya variabel Stres Kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0.195, hal ini berarti 19,5% dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sedangkan sisanya sebanyak 80,5% dijelaskan oleh sebab lain Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel Stres Kerja adalah moderat.

Uji Hipotesa Pengaruh Langsung

Gambar 3. Hasil Pengujian Hipotesis



Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap kinerja pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel moderating jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.007) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode boot strapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

| | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|--|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| Kecerdasan Emosional_(X1) -> Kinerja Pegawai_(Y) | ,067 | ,097 | ,063 | 1,063 | ,288 |
| Kecerdasan Emosional_(X1) -> Stres Kerja_(Z) | -,279 | -,305 | ,134 | 2,085 | ,038 |
| Kecerdasan Spiritual_(X2) -> Kinerja Pegawai_(Y) | ,058 | ,081 | ,065 | ,882 | ,378 |
| Kecerdasan Spiritual_(X2) -> Stres Kerja_(Z) | -,239 | -,252 | ,140 | 1,711 | ,088 |
| Stres Kerja_(Z) -> Kinerja Pegawai_(Y) | -,241 | -,296 | ,166 | 1,453 | ,147 |

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,063 dan P-value > 0,07 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H1 Ditolak
2. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 2,085 dan P-value > 0,07 sebesar 0,38. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan

- signifikan. Maka sesuai dengan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. H2 Diterima
3. Nilai t-statistik dari pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 0,882 dengan besar dan P-value < 0,07 sebesar 0,378. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H2 Ditolak
 4. Nilai t-statistik dari pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Stres Kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1.711 dengan besar dan P-value < 0,07 sebesar 0,088. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. H4 Ditolak
 5. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Stres Kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu 1,453 dan P-value < 0,07 sebesar 0,174 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pembelian positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H5 Ditolak.

Uji Hipotesa Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel Pengetahuan dan Religiusitas terhadap Niat beli melalui Sikap sebagai variabel mediasi. Hasil analisis dapat dilihat dari indirects effects Teknik bootstrapping. Hasil ringkasan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

| | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik ((O/STDEV)) | P Values |
|--|-----------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|----------|
| Kecerdasan Emosional_ (X1) -> Stres Kerja_ (Z) -> Kinerja Pegawai_ (Y) | ,067 | ,097 | ,063 | 1,063 | ,288 |
| Kecerdasan Spiritual_ (X2) -> Stres Kerja_ (Z) -> Kinerja Pegawai_ (Y) | ,058 | ,081 | ,065 | ,882 | ,378 |

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui nilai t-statistik pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja lebih kecil dari dari nilai statistik t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,160 dengan besar pengaruh 1,063 dan p-value < 0,07 sebesar 0,288. Sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja. **H6 Ditolak**

Nilai t-statistik pengaruh Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja lebih kecil dari dari nilai statistik t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,160 dengan besar pengaruh ,882 dan p-value < 0,07 sebesar 0,378. Sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja. **H6 Ditolak**

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai R Square sebesar 0.058, hal ini berarti 58% variasi atau perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sedangkan sisanya sebanyak 42% dijelaskan oleh sebab lain. Selanjutnya variabel Stres Kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0.195, hal ini berarti 19,5% dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sedangkan sisanya sebanyak 80,5% dijelaskan oleh sebab lain Sehingga dapat dikatakan bahwa RSquare pada variabel Stres Kerja adalah moderat
2. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,063 dan P-value > 0,07 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan
3. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja lebih besar dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 2,085 dan P-value > 0,07 sebesar 0,38. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan
4. Nilai t-statistik dari pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 0,882 dengan besar dan P-value < 0,07 sebesar 0,378. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan
5. Nilai t-statistik dari pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Stres Kerja lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1.711 dengan besar dan P-value < 0,07 sebesar 0,088. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai positif dan tidak signifikan
6. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung Stres Kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,160) yaitu 1,453 dan P-value < 0,07 sebesar 0,174 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung Stres Kerja terhadap kinerja pegawai pembelian positif dan tidak signifikan.
7. Nilai t-statistik pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja lebih kecil dari dari nilai statistik t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,160 dengan besar pengaruh 1,063 dan p-value < 0,07 sebesar 0,288. Sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja.
8. Nilai t-statistik pengaruh Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja lebih kecil dari dari nilai statistik t-tabel (1,160) yaitu sebesar 1,160 dengan besar pengaruh ,882 dan p-value < 0,07 sebesar 0,378. Sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Widayati. (2023). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia. 1*, 1–17.
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122–129. <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.809>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Khatimah, K., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Alas. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 90–102.
- Lestari, L., & Rahmi, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Hubungan Teman Sebaya terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Siswa Kelas X SMA Negeri 2 Lubuk Basung Tahun Ajaran 2018/2019. *Jurnal Ecogen*, 3(1), 185. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i1.8537>
- Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya). *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6), 701–705.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.
- Riesvi, A., Lie, D., Efendi, E., & Sherly, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 37–45. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.176>
- Sakti, M. N. S. F. (2019). Urgensi Kecerdasan Spiritual Terhadap Agresivitas Mahasiswa. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 175–184.
- 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>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stress Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Syadza Setiono, Afifah; Sutarman, Asep; Chandra, D. (2021). Pengaruh Spiritual, Leadership, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan*

Inovasi, Vol 10, No(2), 1645–1655.

Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>