

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada UIN Sunan Kudus)

Dewi Sartika^{1*}, Suhana²

^{1,2}Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Dewisartika6798@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance, with job satisfaction serving as an intervening variable, among the educational support staff at the State Islamic University (UIN) Sunan Kudus. The study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of 55 educational support staff members, all of whom were included in the sample using a saturated sampling technique. Data were collected via a five-point Likert scale questionnaire and subsequently analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4 software. The results indicate that emotional intelligence does not have a significant direct effect on employee performance but does have a positive and significant effect on job satisfaction. Conversely, spiritual intelligence is shown to have a positive and significant effect on both employee performance and job satisfaction. Furthermore, job satisfaction positively and significantly influences employee performance and mediates the effects of emotional and spiritual intelligence on performance. These findings suggest that enhancing emotional management capabilities and strengthening spiritual values can boost job satisfaction, ultimately leading to improved performance among educational support staff. The study offers implications for human resource management in higher education, particularly regarding the design of policies that foster emotional intelligence, spiritual intelligence, and job satisfaction to enhance employee performance.*

Keywords: Emotional Intelligence; Employee Performance; Intervening Variable; Job Satisfaction; Spiritual Intelligence.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kependidikan Universitas Islam Negeri Sunan Kudus. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi penelitian berjumlah 55 tenaga kependidikan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan mengelola emosi serta penguatan nilai-nilai spiritual dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi, khususnya dalam merancang kebijakan yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kecerdasan Spiritual; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Variabel Intervening.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital dan perubahan lingkungan kerja menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mampu beradaptasi dan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian tujuan dan efektivitas pelaksanaan

pekerjaan (Rolland et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan dua faktor yang diyakini berperan dalam meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif sehingga mampu mendukung penyelesaian pekerjaan dan hubungan interpersonal (Robbins & Judge, 2014). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Jibril et al., 2023; Giliani & Rahardjo, 2023; Rosyida et al., 2024; Amirudin et al., 2024; Rahmazani et al., 2025). Di sisi lain, kecerdasan spiritual membantu individu memaknai pekerjaan, bertindak berdasarkan nilai-nilai, dan meningkatkan motivasi kerja (Tuloli, 2016). Sejumlah penelitian juga menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lona et al., 2020; Jaya et al., 2022; Zulpadli et al., 2022; Rahmawati, 2022; Amirudin et al., 2024), meskipun Rahmazani et al. (2025) melaporkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai mekanisme hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Sugiono & Nurhasanah, 2022; Gilliani & Rahardjo, 2023; Rosyida et al., 2024; Amirudin et al., 2024). Namun, penelitian yang menguji secara simultan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, khususnya pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi keagamaan negeri, masih terbatas. Hal ini menjadi kebaruan penelitian sekaligus penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

Hasil pra-survei pada tenaga kependidikan Universitas Islam Negeri Sunan Kudus menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja masih berada di bawah target yang ditetapkan, terutama pada aspek penyelesaian pekerjaan sesuai target, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, sistem penghargaan, dan profesionalisme kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja tenaga kependidikan belum optimal sehingga diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kependidikan Universitas Islam Negeri Sunan Kudus.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target organisasi. Kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Karim, 2020). Menurut Armstrong dan Taylor (2023), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja. Penelitian Rolland et al. (2020), Rosyida dan Churiyah (2024), serta Rahmazani et al. (2025) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Kecerdasan Emosional

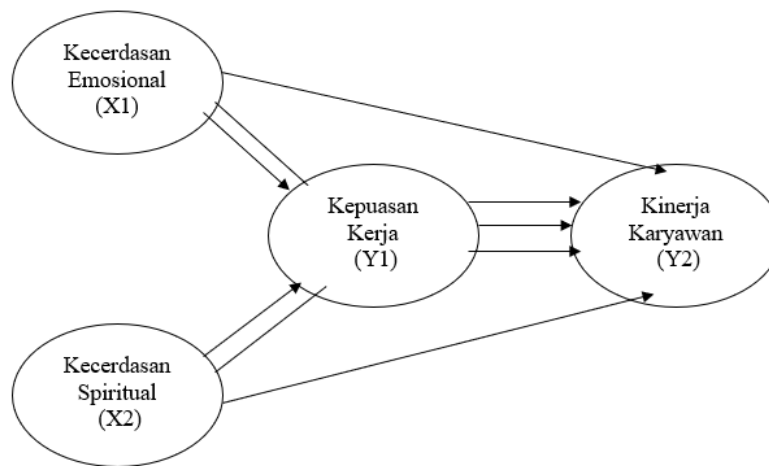
Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri maupun orang lain secara efektif (Robbins & Judge, 2014). Goleman (2017) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Berbagai penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sugiono & Nurhasanah, 2022; Jaya et al., 2022; Jibril et al., 2023; Rosyida et al., 2024; Amirudin et al., 2024; Rahmazani et al., 2025).

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan individu dalam memaknai pekerjaan berdasarkan nilai-nilai moral dan spiritual sehingga mampu bekerja secara bertanggung jawab (Zohar & Marshall, 2000; Tuloli, 2016). Menurut Mandala dan Dihan (2018), kecerdasan spiritual meliputi pemaknaan kerja, kesadaran spiritual, empati, dan perilaku etis. Penelitian Lona et al. (2020), Rahmawati (2022), Zulpadli et al. (2022), Jibril et al. (2023), Amirudin et al. (2024), dan Abbas et al. (2025) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun Rahmazani et al. (2025) memperoleh hasil yang berbeda.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas kondisi kerja yang diterima (Locke, 1976). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kompensasi, supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja (Kim & Kim, 2022; Imran et al., 2017). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Sugiono & Nurhasanah, 2022; Gilliani & Rahardjo, 2023; Rosyida et al., 2024; Amirudin et al., 2024).



Gambar 1. Kerangka Konspetual.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan pada tenaga kependidikan Universitas Islam Negeri Sunan Kudus. Populasi penelitian berjumlah 55 orang ASN tenaga kependidikan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*) karena jumlah populasi kecil (Sugiyono, 2019).

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian mengukur empat variabel, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah diuji validitas dan reliabilitas sehingga dinyatakan layak sebagai alat ukur penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel serta sesuai untuk model penelitian yang melibatkan variabel mediasi dan jumlah sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2022; Henseler et al., 2015). Analisis meliputi statistik deskriptif, evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), dan pengujian hipotesis. Validitas konstruk dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), dan reliabilitas dinilai menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria $p\text{-value} < 0,05$ (Hair et al., 2022).

Model penelitian terdiri atas dua variabel eksogen, yaitu kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2), satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Y_1), serta satu variabel endogen yaitu kinerja karyawan (Y_2). Penelitian ini menguji pengaruh langsung kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* pada software SmartPLS 4.0. Melalui metode ini, diperoleh nilai evaluasi terhadap estimasi parameter, *t-statistic*, dan *p-value* dari sampel asli. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen, serta seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan.

Pengaruh antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* $> 1,960$ dan nilai *p-value* $< 0,05$, dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila kedua syarat tersebut terpenuhi, maka hipotesis dinyatakan diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.

Tabel 1. *Direct Effect.*

Hipotesis	Jalur	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	$X_1 \rightarrow Y_2$	0,200	1,622	0,105	Ditolak
H2	$X_2 \rightarrow Y_2$	0,096	2,417	0,016	Diterima
H3	$X_1 \rightarrow Y_1$	0,090	5,977	0,000	Diterima
H4	$X_2 \rightarrow Y_1$	0,093	4,740	0,000	Diterima
H5	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,144	3,469	0,001	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat diinterpretasikan hasil uji pengaruh langsung sebagai berikut:

H1: Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,200, nilai *t-statistic* sebesar 1,622 ($< 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,105 ($> 0,05$). Oleh karena itu, H1 ditolak.

H2: Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,096, nilai *t-statistic* sebesar 2,417 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,016 ($< 0,05$). Oleh karena itu, H2 diterima.

H3: Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,090, nilai *t-statistic* sebesar 5,977 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, H3 diterima.

H4: Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,093, nilai *t-statistic* sebesar 4,740 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, H4 diterima.

H5: Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,144, nilai *t-statistic* sebesar 3,469 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Oleh karena itu, H5 diterima.

Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) / Mediasi

Pengujian pengaruh tidak langsung atau mediasi dalam penelitian ini dievaluasi berdasarkan nilai *original sample*, *t-statistik* dan *p-value* pada *specific indirect effect*. Berikut ini merupakan nilai *specific indirect effect* yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4.0.

Tabel 2. *Specific Indirect Effect.*

Hipotesis	Jalur	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
H6	X1 -> Y1 -> Y2	0,270	2,728	0,010	Diterima
H7	X2 -> Y1 -> Y2	0,220	2,578	0,006	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat diinterpretasikan hasil uji pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

H6: Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,270, *t-statistics* sebesar 2,728, dan *p-value* sebesar 0,010 ($< 0,05$), sehingga H6 diterima.

H7: Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,220, *t-statistics* sebesar 2,578, dan *p-value* sebesar 0,006 ($< 0,05$), sehingga H7 diterima.

Pembahasan Hasil Analisis Data

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan UIN Sunan Kudus. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja tenaga kependidikan pada objek penelitian ini. Kemungkinan kondisi tersebut disebabkan karena kinerja tenaga kependidikan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti sistem kerja, pembagian tugas, kompetensi teknis, maupun kepuasan kerja dibandingkan kemampuan mengelola emosi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fahira dan Yasin (2021), Jibril et al. (2023), serta Zulpadli et al. (2022) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui mekanisme mediasi, di mana kecerdasan emosional tidak secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pada tenaga kependidikan UIN Sunan Kudus, pengaruh kecerdasan emosional lebih efektif apabila disalurkan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki tenaga kependidikan UIN Sunan Kudus, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu memaknai pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab dan pengabdian cenderung memiliki integritas, komitmen, serta etos kerja yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2020), Lona et al. (2020), Haryati dan Karim (2020), serta Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori bahwa kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, khususnya pada institusi yang menjunjung tinggi nilai-nilai religius seperti UIN Sunan Kudus.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan UIN Sunan Kudus. Hal ini berarti semakin baik kemampuan karyawan dalam mengenali, mengendalikan, dan mengelola emosi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, menjaga hubungan interpersonal, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2020), Gilliani dan Rahardjo (2023), serta Kristiawati et al. (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan UIN Sunan Kudus. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kemampuan memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian mendorong munculnya rasa syukur, kenyamanan, dan kepuasan dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2020), Kristiawati et al. (2023), serta Tampubolon et al. (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual memiliki peran penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan UIN Sunan Kudus. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi, loyalitas, serta komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amirudin et al. (2024), Gilliani dan Rahardjo (2023), serta Kim dan Kim (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa

kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja tenaga kependidikan di UIN Sunan Kudus.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bersifat positif dan signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bersifat positif dan signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta didukung oleh Amruddin et al. (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kependidikan Universitas Islam Negeri Sunan Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja

tenaga kependidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, UIN Sunan Kudus disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan melalui perbaikan sistem penghargaan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi juga perlu mengembangkan program peningkatan kecerdasan emosional, seperti pelatihan pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, dan kerja sama tim, serta memperkuat kecerdasan spiritual melalui pembinaan nilai-nilai etika, integritas, dan spiritualitas di lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada institusi lain dengan jumlah responden yang lebih besar serta menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau employee engagement, agar model penelitian memiliki daya jelas yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kudus yang telah memberikan izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh tenaga kependidikan yang telah bersedia menjadi responden dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, Z., Bakar, A., & Akhtar, K. (2025). The Impact of Islamic Spirituality and Spiritual Intelligence on Employee Performance in Public Sector Universities of Pakistan: A Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 13(1), 433—439. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2025.v13i1.2689>
- Amirudin, Pratikto, H. ., & Soetjipto, B. E. . (2024). The Effect of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Employees of JNE Malang City). *Asian Journal of Management Analytics*, 3(1), 1—16. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i1.7029>
- Augusty Ferdinand, (2014), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Dewi, K. T. S. (2020). The Influence of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on

- Job Satisfaction and Nursing Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 66—73. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24339>
- Fadhli, Z., Lubis, A. R., Salmi, M. A., & Idris, S. (2020). Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance (A Case Study of Work Unit of Aceh Jaya District, Aceh Province, Indonesia). *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 159—163. <https://doi.org/10.14704/WEB/V19I1/WEB19352>
- Fahira K. T, Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 1—19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Gilliani, G. & Rahardjo, M. (2023). The Influence of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1782—1793. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i3.1782-1793>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Jaya, A., Wulandari, A. S., Depari, F. K. A., & Sudarna. (2022). The Effect Of Self-Efficiency, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Performance Of Education Services and Culture of Merangin District. *Education and Social Sciences Review*, 3(1), 10—18. <https://doi.org/10.29210/07essr167100>
- Jibril, N. M., Natsir, M., Setyadi, M. C. S., & Romadloni, M. (2023). The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on the Performance of Female Employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Malang. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(10), 349—358. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201212.076>
- Kim, D. K., & Kim, B. Y. (2021). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Case Study of SME Management Consultants in Korea. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1129—1138. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1129>
- Kristiawati, I., P, J., & Fachrudin, M. F. F. (2023). Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Increase Job Satisfaction in Employees PT Pelabuhan Indonesia III Surabaya (Persero) Tanjung Perak Surabaya Branch. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 6(4), 695—702. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i4.2291>
- Lona, W. A. V., Fanggidae, R. E., Nursiani, N. P., & Maak, C. (2020). The Influence of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence on Employee Performance. *Proceedings of the 5th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management and Social Science*, 158, 538—545. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201212.076>
- Manalu, M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 89—101.
- Marsha, S. U. M. (2024). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 793—803. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p793-803>
- Mohammad, J., Hock, O. Y., & Karim, A. M. (2020). Assessing the Impact of Emotional

- Intelligence on Job Satisfaction among Private School Teachers of Hyderabad, India. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 5035—5045. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR201603>
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27—46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 130—144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di UTD PMI Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 58—72. <https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088>
- Rahmazani, P., Boihaki, Ismayli, & Yanti, D. R. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MAFEBIS: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 3(2), 14—28. <https://doi.org/10.47647/MAFEBIS.v2i2.590>
- Rosyida, A., Sopiah, & Churiyah, M. (2024). The Influence of Work Family Conflict and Emotional Intelligence on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable. *International Journal of Business Law and Education*, 5(2), 2185-2201. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.805>
- Sugiono, E. & Nurhasanah, S. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence, Competency And Financial Compensation On Performance Of Employee With Job Satisfaction. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 8(2), 511—529.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Tampubolon, R., Lumbanraja, P., & Silalahi, A. S. (2021). The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Social Interaction is a Moderate Variable in PT Bank Tabungan Negara Medan Branch. *International Journal of Research and Review*, 8(3), 715—730. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i1.7029>
- Zulpadli, Nasution, A. P., & Al Ihsan, M. A. (2022). The Effect of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Intellectual Intelligence on Performance Employees at the Pamong Praja Police Unit Labuhan Batu District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 2040—2049. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3805>