

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU

Adilla Safitri, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: adillasafitri60@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Berdasarkan observasi menunjukkan adanya penurunan jumlah pegawai yang berkinerja di atas ekspektasi. Diduga disebabkan oleh kurangnya pemahaman mendalam terhadap makna pekerjaan, menurunnya motivasi dan semangat kerja, serta kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 64 pegawai dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, serta uji statistik lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, ketiga variabel tersebut secara individual menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini mengindikasikan pentingnya pengembangan kecerdasan spiritual, peningkatan etos kerja dan kompetensi pegawai kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan khususnya Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Oleh karena itu, direkomendasikan agar instansi memberikan perhatian serius pada ketiga aspek tersebut demi mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Etos Kerja, Kompetensi, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi, khususnya di lingkungan pemerintahan. Kinerja yang baik dapat mencerminkan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Razi *et al.*, 2024). Dalam konteks Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menunjang proses legislasi, pengawasan, dan pelayanan publik yang optimal.

Berbagai faktor internal pegawai berperan dalam memengaruhi kinerja, antara lain kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi. Kecerdasan spiritual dianggap mampu memberikan pegawai pemahaman yang mendalam tentang makna pekerjaan serta memberikan motivasi untuk bekerja secara tulus dan bertanggung jawab (Ahmad, 2020). Etos kerja mencerminkan sikap disiplin, inisiatif, dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, yang secara langsung berdampak pada produktivitas dan kualitas hasil kerja (Lawu et al., 2019). Kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, menjadi landasan utama pegawai untuk menjalankan tugas secara efektif (Pratama & Permatasari, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi menyatakan kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun ada pula yang menemukan hasil yang tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk secara empiris menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai melalui peningkatan kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk merancang program-program pengembangan sumber daya manusia yang tepat sasaran.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya mencakup kesediaan melakukan aktivitas sesuai harapan, tetapi juga hasil yang dievaluasi sesuai standar tertentu oleh atasan (Endrianto, 2021). Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan dalam rangka mencapai target organisasi mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2018). Kinerja berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam lingkungan pemerintahan seperti Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang menuntut efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab administratif.

Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Kecerdasan spiritual meliputi kemampuan untuk memahami makna hidup secara utuh, mengintegrasikan berbagai dimensi kehidupan, serta berperan dalam pengembangan wawasan dan pemahaman diri (Akmal, 2022). Kecerdasan ini memungkinkan pegawai untuk menemukan nilai lebih dalam pekerjaan, sehingga menciptakan dedikasi, tanggung jawab, dan integritas yang tinggi (A'syah, 2020). Beberapa studi menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai, misalnya penelitian oleh Cendrawardani *et al.*, (2023) dan (Aprilia & Nururly, 2023). Namun, terdapat pula studi yang menunjukkan hasil berbeda, seperti *Djara et al* (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hal ini masih menjadi topik penting untuk penelitian lebih lanjut. Pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung mampu menghadapi persoalan dengan bijak dan beradaptasi dengan perubahan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Etos Kerja dan Kinerja

Etos kerja adalah totalitas sikap dan perilaku positif individu yang mencerminkan karakter pribadi penuh semangat, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen untuk mencapai hasil kerja optimal (Alfathan & Winata, 2022). Etos kerja yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja keras, inovatif, mandiri, dan bekerja sama secara efektif (Sedarmayanti, 2019) dan (Yousef, 2020). Studi empiris menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Misalnya, (*Butarbutar et al* (2021) dan (Pujianti et al., 2025) melaporkan hubungan positif antara etos kerja dan kinerja pegawai. Pegawai dengan etos kerja yang baik mampu menunjukkan produktivitas lebih tinggi, kualitas hasil kerja yang baik, serta mampu mempertahankan motivasi walaupun menghadapi tekanan kerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Kompetensi dan Kinerja

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif (Pratama & Permatasari, 2021) dan (Rivai, 2017). Kompetensi menentukan tingkat profesionalisme dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada pencapaian kinerja organisasi (Wibowo, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, seperti yang diungkapkan oleh (Noviyanti, 2024), (Nurimansjah, 2023), dan (Asniwati, 2022). Meskipun demikian, terdapat pula penelitian seperti (Perdana, 2023) yang mengemukakan bahwa

kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa faktor lain mungkin juga mempengaruhi hubungan ini. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman kerja menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau sebanyak 179 Pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*, sehingga mendapatkan 64 responden dijadikan sampel penelitian untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh dan akurat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei hingga September 2025 di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 719, Tengkerang Selatan, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari kategori “Sangat Setuju” (skor 5) hingga “Sangat Tidak Setuju” (skor 1). Kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kecerdasan spiritual (kejujuran dan keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non-dogmatis), etos kerja (produktif, pantang meyerah, mandiri, dan adaptif di lingkungan kerja), kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), serta kinerja (kualitas dan kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama).

Prosedur penelitian dimulai dengan penyusunan instrumen berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, diikuti penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Data yang terkumpul dianalisis melalui serangkaian uji, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan terpenuhinya persyaratan analisis regresi, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap pengembangan karir. Seluruh pengolahan data

dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik sehingga hasil yang diperoleh diharapkan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 64 responden, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, dengan nilai korelasi item di atas r-tabel dan nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linear berganda, yaitu distribusi normal, bebas multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Spiritual	64	41.00	71.00	61.0781	6.56906
Etos Kerja	64	32.00	57.00	44.8906	4.70770
Kompetensi	64	34.00	50.00	40.4844	4.03159
Kinerja	64	33.00	55.00	44.7812	4.44889
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Data pada tabel ini Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 64 responden (N). menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 64, dari 64 data sampel kinerja (Y), nilai minimum sebesar 33,00, nilai maksimum sebesar 55,00, diketahui nilai mean sebesar 44,7812, serta nilai standar deviasi sebesar 4,44889 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Kecerdasan spiritual (X1) dari 64 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 41,00, nilai maksimum sebesar 71,00, nilai mean sebesar 61,0781, serta nilai standar deviasi sebesar 6,56906 artinya nilai mean kecerdasan spiritual lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Etos kerja (X2) dari 64 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 32,00 yang nilai maksimum sebesar 57,00, nilai mean sebesar 44,8906, serta nilai standar deviasi sebesar 4,70770 artinya nilai mean etos kerja lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Kompetensi (X3) dari 64 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 34,00 yang nilai maksimum sebesar 50,00, nilai mean sebesar 40,4844, serta nilai standar deviasi sebesar 4,03159 artinya nilai mean

Kompetensi lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized
Residual

N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73648862
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.075
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Tabel ini menampilkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap 64 data residual yang dianalisis. Nilai mean residual adalah 0 dengan simpangan baku sekitar 2,73, menunjukkan distribusi data yang terpusat di sekitar nol. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (lebih besar dari 0,05) mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan layak secara statistik karena tidak terdapat penyimpangan signifikan dari distribusi normal pada data residual.

Uji Multikoleneritas

Tabel 3 Uji Multikoleneritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.986	4.141		.962	.340		
Kecerdasan spiritual	.172	.069	.254	2.500	.015	.613	1.633
Etos kerja	.241	.091	.255	2.651	.010	.680	1.471
Kompetensi	.481	.112	.436	4.305	.000	.615	1.626

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Kecerdasan spiritual yaitu 0,613 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Kecerdasan spiritual kerja yaitu 1,633 yang mana kurang dari

10. Untuk variabel Etos kerja, nilai tolerance nya sebesar 0,680 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,471 lebih kecil dari 10. Untuk variabel Kompetensi, nilai tolerance nya. sebesar 0,615 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,626 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Spiritual Etos Kerja Kompetensi ^b		. Enter
a. Dependent Variable: Abs_RES			
b. All requested variables entered.			

Sumber: Data diolah di SPSS (2025)

Tabel ini menunjukkan bahwa pada uji heteroskedastisitas, variabel dependen yang digunakan adalah Abs_RES (residual absolut), sedangkan variabel independennya meliputi Kecerdasan Spiritual, Etos Kerja, dan Kompetensi. Semua variabel independen dimasukkan secara bersamaan ke dalam model menggunakan metode Enter, dan tidak ada variabel yang dihapus. Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi di mana varians residual tidak konstan. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.986	4.141		.962	.340
	Kecerdasan spiritual	.172	.069	.254	2.500	.015
	Etos kerja	.241	.091	.255	2.651	.010
	Kompetensi	.481	.112	.436	4.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah di SPSS (2025)

Tabel ini menyajikan hasil analisis regresi linear berganda dengan variabel dependen TotalY (kinerja) dan variabel independen TotalX3

(kompetensi), TotalX2 (etos kerja), serta TotalX1 (kecerdasan spiritual). Nilai konstanta sebesar 3,986 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja berada pada angka 3,986. Secara parsial, kompetensi ($B = 0,481$; $\text{Sig.} = 0,000$), etos kerja ($B = 0,241$; $\text{Sig.} < 0,010$), dan kecerdasan spiritual ($B = 0,172$; $\text{Sig.} < 0,015$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karena nilai signifikansi masing-masing $< 0,05$. Nilai Beta menunjukkan kontribusi relatif masing-masing variabel, di mana kompetensi memiliki pengaruh terbesar (0,436), diikuti etos kerja (0,255), dan prestasi kerja (0,254).

Uji Hipotesis

Uji T

**Tabel 6 Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.986	4.141		.962	.340		
Kecerdasan spiritual	.172	.069	.254	2.500	.015	.613	1.633
Etos kerja	.241	.091	.255	2.651	.010	.680	1.471
Kompetensi	.481	.112	.436	4.305	.000	.615	1.626

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (TotalY). Kompetensi (TotalX3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,481 dengan nilai t-hitung 4,305 dan signifikansi 0,000, etos kerja (TotalX2) memiliki koefisien regresi 0,241 dengan nilai t-hitung 2,651 dan signifikansi $< 0,010$, sedangkan kecerdasan spiritual (TotalX1) memiliki koefisien regresi 0,172 dengan nilai t-hitung 2,500 dan signifikansi $< 0,015$. Karena seluruh nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti peningkatan pada kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Uji R²

**Tabel 7 Uji R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.622	.603	2.80407

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Etos kerja, Kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel Model Summary, dapat dijelaskan bahwa model regresi ini efektif dan signifikan secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,788, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (Kecerdasan Spiritual, Etos Kerja, Dan Kompetensi) dengan variabel dependen (Kinerja). Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,622 berarti sekitar 62% variasi pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya (38%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Selain itu, adjusted R sebesar 0,603 yang menunjukkan bahwa 60% ketiga variabel mempengaruhi kinerja pegawai.

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Ketiga variabel tersebut secara parsial dan simultan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja masing-masing. Kompetensi memiliki pengaruh terbesar diikuti oleh etos kerja dan kecerdasan spiritual. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi instansi untuk memberikan perhatian serius dalam mengembangkan kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi pegawai guna mencapai kinerja yang optimal di lingkungan pemerintahan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan. Pertama, Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau disarankan untuk Instansi perlu memberikan pelatihan, pembinaan, dan kegiatan yang dapat meningkatkan kecerdasan spiritual pegawai agar mereka memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang makna pekerjaan dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Diperlukan upaya untuk menumbuhkan etos kerja yang kuat melalui pembentukan budaya disiplin, inisiatif, dedikasi, serta sikap pantang menyerah dan mandiri di lingkungan kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan reward system, coaching, dan pendampingan kerja. Instansi harus terus melakukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan kerja agar pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien sesuai tuntutan pekerjaan. Ketiga variabel ini (kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi) harus dikembangkan secara bersamaan karena memiliki

pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. instansi rutin melakukan evaluasi dan monitoring kinerja pegawai serta efektivitas program pengembangan kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi agar mendapatkan hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A'syah, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang).
- Ahmad, N. M. (2020). Pengaruh Membaca Al-Qur'an Dan Motivasi Keluarga Terhadap Kecerdasan Spiritual Peserta Didik Di Sekolah Hafizh Qur'an Anak Juara Bekasi.
- Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 225–240. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46956>
- Aprilia, A., & Nururly, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Sosial , Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2 (3), 1–16.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5 (2), 1161–1174.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. 7 (May), 116–124.
- Cendrawardani, D. I., Razak, A., & Asraf, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4 (2), 335. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).335-350](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).335-350)
- Djara, C. C. F. M., Fanggidae, R. E., & Nursiani, Putu, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT. 11 (1), 115–132.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Studia Administrasi*, 3 (1).
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. 2 (1), 51–60.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Selemba Empat.
- Noviyanti, T. Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank DKI Syariah Cabang Lampung).
- Nurimansjah, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 6 (2), 325–340.
- Perdana, C. A. (2023). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Utama Kementerian Investasi / Bkpm *The Effect Of Competency , Job Placement , And Job Satisfaction On Employee Performance At The Main Secretariat Ministry Of Investment / BKPM*.
- Pratama, A. S., & Permatasari, I. R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11 (1), 38–47.
<https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>

Pujianti, A., Kusumah, A., & Hinggo, H. T. (2025). Pengaruh Lingkungan , Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Kami Tapung). 4 (1), 1437–1450.

Razi, F., Amelia, A., & Firdaus, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. *Manajemen Dan Bisnis*, 4 (1), 11–16.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Yousef, I. R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Akuntans*, 8 (1), 24–34.