

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Yang Dimediasi Oleh Pengalaman Kerja.

Suci Purnama¹, Saldianto², Al Zahara Ramadani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Palopo, Indonesia

Email: suci@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan budaya kerja terhadap etos kerja, serta peran mediasi pengalaman kerja dalam hubungan tersebut. Kecerdasan spiritual dipahami sebagai kemampuan individu untuk memberikan makna mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sementara budaya kerja mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dalam lingkungan kerja. Etos kerja merujuk pada sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan yang ditunjukkan oleh individu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada karyawan di sektor tertentu. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Selain itu, pengalaman kerja terbukti memediasi pengaruh kecerdasan spiritual dan budaya kerja terhadap etos kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dapat memperkuat pengaruh positif dari kecerdasan spiritual dan budaya kerja terhadap etos kerja, sehingga penting untuk memperhatikan pengembangan pengalaman kerja dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Budaya Kerja, Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Mediasi.

1. Pendahuluan

Etos kerja menjadi aspek penting dalam sebuah perusahaan. etos kerja menunjukkan tingkat keberhasilan individu atau karyawan dalam bekerja. Etos kerja berkaitan dengan sebuah motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan cara membentuk sebuah motivasi (Grabowski et al., 2021; Ridlo et al., 2022). Individu yang memiliki etos kerja yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi dalam bekerja (Budi, n.d.; Etos Kerja et al., 2020; Sandiartha & Suwandana, 2020; Suryadi & Karyono, 2022; Teknik et al., 2020; Wahyuningsih, 2021). Dengan mengembangkan etos kerja yang baik adalah kunci sukses seorang karyawan (Grabowski et al., 2021).

Meskipun etos kerja sebuah motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, etos kerja juga memiliki bagian negatifnya, jika seseorang tidak menerapkan sebuah motivasi yang tidak sesuai dengan kinerja kerjanya,

maka dapat menyebabkan sebuah kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaannya (Etos Kerja et al., 2020; Faisal et al., n.d.). Etos kerja juga memiliki dampak ataupun risiko seperti kelelahan dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Jia et al., 2023; Pratama et al., 2022; Yadollahpour et al., 2023).

Solusi dari sebuah ketidaksesuaian dari sebuah penggunaan motivasi dapat dicegah dengan pembelajaran dalam melakukan sebuah kinerja kerja suatu pekerjaan (Faisal et al., n.d.; Ridlo et al., 2022). Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan spiritual budaya kerja mempengaruhi etos kerja (Kornelius, 2021; Syawali et al., 2022). Penelitian ini penting karena setiap karyawan memiliki sebuah motivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menjadi suatu kinerja kerjanya yang baik sehingga menciptakan suatu hasil yang bagus.

2. Literatur Review and Hypotesis Develoment

Kecerdasan spiritual

Menurut Zohar dan Marshall, 2007 kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah tentang persoalan makna dan nilai hidup (Czerw & Grabowski, 2015; Imani et al., 2021; Syawali et al., 2022; W. Yulianto, 2020). Senada dengan Toto Tasmara, 2002 kecerdasan spiritual merupakan sebuah keyakinan yang mampu mengatasi masalah perasaan yang bersifat sementara dan fana (Bloom & Reenen, 2013; Md Safian, 2007; W. Yulianto, 2020).

Konsep kecerdasan spiritual menurut Emmons, 2000 mengemukakan lima kemampuan inti: kapasitas untuk kesadaran transenden, kemampuan untuk memasukkan keadaan spiritual kedalam kesadaran, kemampuan untuk mensucikan pengalaman sehari hari, kemampuan untuk memanfaatkan spiritual untuk memecahkan masalah, dan kemampuan untuk terlibat dalam kebijakan (Muhdar, HM, 2015). Sedangkan menurut King dan DeCicco, 2009 kecerdasan spiritual mencakup 4 komponen inti: pemikiran eksistensi kritis, produksi makna pribadi, kesadaran transendental, dan perluasan keadaan sadar (Harder et al., 2022; Md Safian, 2007; King dan DeCiccoet al., 2009).

c

H1 = Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap etos kerja

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan tradisi, norma, keyakinan dan kebiasaan. Menurut Anthoni & Faisal, 2020 budaya kerja merupakan tindakan yang dilakukan berulang-ulang dan menjadi kebiasaan individu maupun kelompok (Asniwati & Oktaviani, 2023; Sahria & Siswanto, 2022; A. Yulianto & Mochlasin, 2023). Menurut (Andriyanty & Rambe, 2021; Mewahaini & Sidharta, 2022) budaya kerja dapat mengubah perilaku manusia dalam suatu kelompok untuk mencapai produktivitas kerja (Amaludin, 2020; Asniwati & Oktaviani, 2023; Hasanah et al., 2020; Indrawan, 2017).

Faktor-faktor menurut Mangkunegara, 2014 yang mempengaruhi budaya sebagai berikut: perilaku pemimpin, seleksi para pekerja, budaya organisasi, budaya luar, menyusun misi perusahaan dengan jelas, mengedepankan misi perusahaan, keteladanan pemimpin, dan proses pembelajaran (Asniwati & Oktaviani, 2023; Faisal et al., n.d.; Saleha, 2016; Septiani et al., 2019). Adapun aspek-aspek budaya kerja menurut Robins & Tika, 2006 yaitu: disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama (Kornelius, 2021; I. Yulianti & Khafid, 2015; R. T. Yulianti & Octaviani, 2014).

Budaya kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hasanah et al., 2020; Hasing & Sulkarnain, 2019; Jakfar, n.d.; Kornelius, 2021; Oktaviyeni, 2022; A. Yulianto & Mochlasin, 2023) yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tercapai bila disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama dijadikan sebuah kebiasaan dalam sehari-hari.

H2 = Budaya kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pekerja. Siagian, 2003 mengemukakan pengalaman adalah pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa yang terjadi sepanjang hidupnya, dapat disimpulkan pengalaman kerja sebagai pemahaman seseorang dalam pekerjaannya melalui masa kerjanya (Hasanah et al., 2020; Pelaksanaan et al., 2015). Menurut Edy, 2011 pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan untuk beradaptasi terhadap pekerjaan, berani mengambil risiko, menghadapi tantangan dan mampu berkomunikasi dengan terhadap

pihak lain (Aulia & Widodo, 2016; Pelaksanaan et al., 2015; Pendidikan Ekonomi et al., 2016; Zulfahmi, 2020).

Beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman atau tidak seorang karyawan dan sekaligus menjadi indikator pengalaman kerja menurut Foster Bill, 2001 yaitu: lamanya waktu bekerja yang ditempuh oleh karyawan, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, penguasaan terhadap pekerjaannya dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan, dan penguasaan terhadap peralatan dalam konteks teknik kerja peralatan (Edy Sutrisno, 2019; Fauzi & Indartono, 2018; Harmini, 2006; Zulfahmi, 2020)

Pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja berpengaruh positif. Hal karena karyawan cenderung menguasai setiap pekerjaan atau tugas yang di berikan oleh perusahaan dan cenderung memiliki pengetahuan yang banyak (Aulia & Widodo, 2016; Hasanah et al., 2020; Zulfahmi, 2020). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, 2018 (Hasanah et al., 2020; Rahmah Muthia, 2018; R. T. Yulianti & Octaviani, 2014).

H3 = Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja

Etos Kerja

Etos kerja yaitu sebuah nilai pekerjaan yang didasarkan pada perilaku positif, motivasi, etika, dan moral. Menurut Soeharsono Sagir, 2000 etos kerja merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja, penuh semangat untuk mandiri dan mampu bekerjasama dengan karyawan lain (Faisal et al., n.d.; Muhammadiyah Kuningan Jawa Barat, 2020; Pratama et al., 2022). Dalam pengertian psikologis, etos kerja merupakan suatu sindrom atau keyakinan yang kuat untuk menguraikan komponen-komponen yang menghakimi secara emosional Weber M; Furnham A (Gabriel, 1990; Grabowski et al., 2021; Weber, 2005)

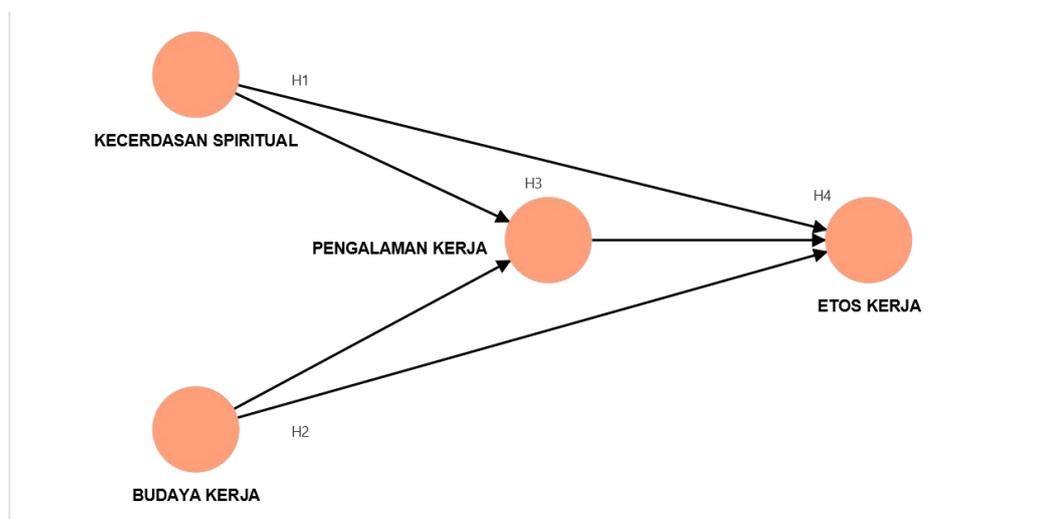
Ciri-ciri yang dimiliki etos kerja yang baik dalam islam Tasmara dalam Timorita dan Octaviani, 2014 yaitu: menghargai waktu, bermoral bersih, jujur, komitmen, dan istiqomah (Kornelius, 2021; Muhammadiyah Kuningan Jawa Barat, 2020). Miller dkk, 2002 menggambarkan etos kerja sebuah konstruk yang terdiri 7 dimensi antara lain: mengalokasikan nilai dalam kerja keras, memperlakukan pekerjaan sebagai pusat kehidupan, sikap negatif membuang buang waktu, ketidaksetujuan dan keengganan untuk memiliki waktu luang, penundaan kepuasan, kemandirian, dan moralitas/etika (Czerw & Grabowski, 2015; Grabowski et al., 2021; Weber,

2005). Indikator didalam etos kerja Mochamad Syafii dan Ulinnuha, 2018 yaitu: sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan keseriusan dalam bekerja (Cianjur & Barat, 2021; Salsabila & Anitra, 2021; Suryadi & Karyono, 2022)

3. Methodology

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, 2015 penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono, 2016 penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, yang dimana analisis datanya menggunakan analisis statistika yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Asniwati & Oktaviani, 2023; Hasanah et al., 2020; Kornelius, 2021; Ratnasari et al., 2020; Suryana A, 2017; A. Yulianto & Mochlasin, 2023). Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuisisioner melalui google form yang dibagi kepada 100 pegawai/pekerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai/pekerja muslim. Sampel dalam penelitian ini yaitu ditujukan kepada pegawai/pekerja yang bekerja pada perusahaan.

Pernyataan dalam kuisisioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin, dimana skor 5 (SS=Sangat Setuju), 4 (S=Setuju), 3 (N=Netral), 2 (TS=Tidak Setuju) 1 (STS=Sangat tidak setuju).



Sumber : smartPLS

Pada penelitian ini kami menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menilai model pengukuran, model struktural dan menguji hipotesis penelitian (Fauzi & Indartono, 2018; Hair et al., 2012; Sihombing & Arsani, 2022).

4. Data analisis dan Interpretation

Demografi Responden

Data yang digunakan dalam laporan ini berasal dari hasil survei yang di lakukan dengan menyebarkan kuisioner melalui google form kepada para kepada pegawai/pekerja.

Tabel Profil Demografi

Profil	Total	Persentase %
Jenis kelamin		
Laki-laki	69	69%
Perempuan	31	31%
Usia		
Remaja (12-25)	50	50%
Dewasa (26-45)	46	46%
Lansia (46 keatas)	4	4%

Sumber: Olah data Primer

Berdasarkan tabel diatas, total responden sebanyak 100, yang dimana menjelaskan, responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 69 responden atau 69% dan perempuan sebanyak 31 responden atau 31%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 69 responden atau 69%. Berdasarkan umur, responden Remaja (12-25 tahun) sebanyak 50 responden atau 50%, Dewasa (26-45 tahun) sebanyak 46 responden atau 46%, dan Lansia (46- keatas) sebanyak 4 responden atau 4%.

Validitas dan Reliabilitas

Ujian validitas dan reliabilitas merupakan prasyarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian SEM PLS, berikut keterangannya :

Keterangan	Item	Loadings	Composit e Reliability	AVE
-------------------	-------------	-----------------	-------------------------------	------------

Kecerdasan Spiritual	Menurut anda, Sumber-Sumber Spiritual dapat memecahkan masalah pada pekerjaan.	0,463888889	0,613888889	0,420138889
	Menurut anda, Dengan meningkatkan level kesadaran pekerja dapat mengurangi masalah.	0,472916667		
	Menurut anda, Kemampuan fleksibel pekerja sangat penting di perusahaan.	0,584722222		
	Menurut anda, kualitas hidup yang diilhami oleh visi misi sangat penting di perusahaan.	0,535416667		
	Menurut anda, Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab sangat penting di perusahaan.	0,547222222		
Budaya Kerja	Menurut anda, Sikap terhadap pekerjaan penting untuk keberhasilan karier.	0,589583333	0,602083333	0,39375
	Menurut anda, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas sangat penting untuk perusahaan.	0,50625		

	Menurut anda, Perilaku pada waktu kerja dapat menangani situasi sulit atau konflik.	0,527083333		
	Menurut anda, Jujur dalam bekerja sangat penting untuk karier.	0,529166667		
	Menurut anda, mampu bekerja sama dengan pekerja lain dapat menyelesaikan masalah pekerjaan.	0,545138889	0,60625	0,439583333 3
Pengalaman Kerja	Manurut anda, Masa kerja yang lama dapat meningkatkan keterampilan.	0,56875		
	Menurut anda, Setiap pekerja harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.	0,6		
	Menurut anda, pekerja harus memiliki sifat ambisi untuk memperoleh kesuksesan.	0,554861111		
	Menurut anda, Pekerja harus memiliki sifat kepercayaan kepada pekerja lain.	0,479166667	0,65069444 4	0,51944444 4
Etos Kerja	Menurut anda, Inisiatif dapat meningkatkan	0,602083333	0,61388888 9	0,42013888 9

hasil dalam pekerjaan.

Menurut anda, 0,604166667
Dapat di andalkan sangat penting bagi pekerjaan.

Menurut anda, 0,598611111
semangat yang tinggi penting untuk pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut anda, 0,602777778
Disiplin kerja sangat penting untuk pekerja.

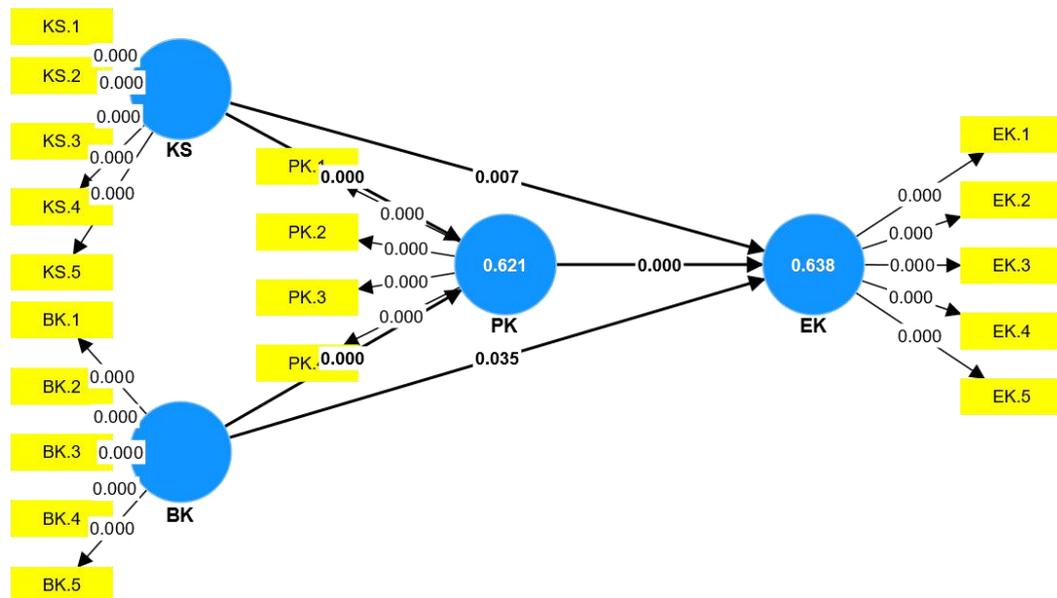
Menurut anda, 0,594444444
menjaga martabat dan kehormatan perusahaan sangat penting untuk pekerja.

Sumber: Olah data Primer

Uji Hipotesis

	STDEV	t-Statistics	P-Value	Hypothesis
BK->EK	0.108	2.136	0.035	H1 : Accepted
BK->PK	0.068	5.699	0.000	H2 : Accepted
KS->EK	0.102	2.762	0.007	H3 : Accepted
KS->PK	0.058	8.061	0.000	H4 : Accepted
PK->EK	0.098	3.811	0.000	H5 : Accepted

Sumber: Olah data Primer



Sumber : smartPLS

Hasil dan Pembahasan

Hasil olah data menunjukkan Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap etos kerja tetapi tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh karyawan kurang jujur dalam bekerja, karyawan mampu terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan maupun masukan. Atas hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi kecerdasan spiritual maka akan meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghazali, 2015; Ratnasari, 2015; Setiawan, 2016(Ghazali et al., 2015; Masruroh, 2010; Ratnasari et al., 2020; Siregar, 2015)

Budaya kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian(Hasanah et al., 2020; Hasing & Sulkarnain, 2019; Jakfar, n.d.; Kornelius, 2021; Oktaviyeni, 2022; A. Yulianto & Mochlasin, 2023) yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tercapai bila disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama dijadikan sebuah kebiasaan dalam sehari-hari.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja berpengaruh positif. Hal karena karyawan cenderung menguasai setiap pekerjaan atau tugas yang di berikan oleh perusahaan dan cenderung memiliki pengetahuan yang banyak (Aulia & Widodo, 2016; Hasanah et al., 2020; Zulfahmi, 2020). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, 2018 (Hasanah et al., 2020; Rahmah Muthia, 2018; R. T. Yulianti & Octaviani, 2014).

Kesimpulan

Secara umum kecerdasan spiritual, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja yang dimediasi pengalaman kerja, yang dimana kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap etos kerja namun tidak berpengaruh secara signifikan, budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja yang didukung oleh beberapa peneliti sebelumnya, dan pengalaman kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap sebuah etos kerja, ini didukung oleh beberapa penelitian diatas.

Referensi

- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah EKonomika*, 13(2), 1–16. <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/621>
- Andriyanty, R., & Rambe, D. (2021). Reny Andriyanty, Farida Komalasari, Delila Rambe 522. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019>
- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/376/222>
- Aulia, N., & Widodo, J. (2016). *Economic Education Analysis Journal PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PRODUKTIF PEMASARAN SMK BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA SEMARANG Info Artikel*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). 濟無No Title No Title No Title. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Budi, A. (n.d.). *Dynamic Management Journal PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>
- Cianjur, U. S., & Barat, J. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 172–184.
- Czerw, A., & Grabowski, D. (2015). Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees. *Polish Psychological Bulletin*, 46(4), 503–512. <https://doi.org/10.1515/ppb->

2015-0057

- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Etos Kerja, P., Kerja, M., Kerja, K., Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan Imam Hidayat, dan, Titien Agustina, dan, & Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan, A. (2020). *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*. 1(2). <https://jtebr.unisan.ac.id>
- Faisal, A., Sapada, A., Basri Modding, H., Gani, A., & Nujum, S. (n.d.). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Fauzi, L. I., & Indartono, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(1), 62–72. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12889>
- Gabriel, Y. (1990). The Protestant Work Ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours. *Journal of Economic Psychology*, 11(3), 458–462. [https://doi.org/10.1016/0167-4870\(90\)90025-5](https://doi.org/10.1016/0167-4870(90)90025-5)
- Ghazali, M. Al, Marnis, M., & Pramadewi, A. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Petugas Pada Direktorat Polisi Perairan (Ditpolair) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 1–15.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PloS One*, 16(7), e0253145. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Harder, J. A., Lang, A. S. I. D., Locke, L., Osborne, J. B., Turtova, A., Valderrama-Araya, E. F., Wheat, S. R., & Wörner, J. H. R. (2022). Spiritual Intelligence and Personality. *Salubritas: International Journal of Spirit-Empowered Counseling*, 2(1). <https://doi.org/10.31380/2771-1242.1018>
- Harmini, Y. (2006). *PADA PT . MUTU GADING TEKSTIL*.

- Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero)). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9, 150–165.
<http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1497>
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Imani, B., Imani, G., & Karampourian, A. (2021). Correlation between spiritual intelligence and clinical competency in students who are children of war victims. *Iranian Journal of Psychiatry*, 16(3), 329–335. <https://doi.org/10.18502/ijps.v16i3.6259>
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Jakfar, A. A. (n.d.). Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture and Work Motivation to Satisfaction and Performance of Hand-Rolled Cigarette Workers at the Cigarette Industry in Madura. *International Journal of Science and Research*. www.ijsr.net
- Jia, H., Iqbal, S., & Ayub, A. (2023). “Entrepreneurship” from the lens of enlightenment: Impacts of religiosity and spiritual intelligence on social entrepreneurial intentions. *PLoS ONE*, 18(10 October). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285140>
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), 68–85. <https://doi.org/10.24972/ijts.2010.28.1.68>
- Kornelius, R. Y. (2021). *PERAN BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KASIMBAR* (Vol. 7, Issue 2).
- Masruroh, D. (2010). *Pembinaan Kecerdasan Spiritual*.
- Md Safian, M. T. (2007). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 9(2), 10. <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://>

www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106

- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Muhammadiyah Kuningan Jawa Barat, S. (2020). PENGARUH PERILAKU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI Sutarja Fahrudin. *Edum Journal*, 3(1).
- Muhdar, HM. (2015). Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Al-Buhuts*, 10(1).
- Oktaviyeni. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 33–39. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.137>
- Pelaksanaan, P., Dan, K., Kerja, K., Kantor, S., Kerja, D. P., Kinerja, T., Hamzah, A., & Oktarina, N. (2015). *Sejarah Artikel: Diterima Februari*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Pendidikan Ekonomi, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2016). Economic Education Analysis Journal PENGARUH PENGALAMAN ON THE JOB TRAINING DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA Pujianto , Sandy Arief. In *Pujianto / Economic Education Analysis Journal* (Vol. 6, Issue 1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Pratama, R. S., Lumbanraja, P., & Zarlis, M. (2022). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment Towards Employee Performance Through Work Ethics at PT. PLN (Persero) UPDK Belawan. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 31–49. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220804>
- Rahmah Muthia, 2018. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1–26.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Ridlo, M., Rozaq, A., & Saputra, Y. (2022). Moderation of Islamic Work

Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance Article Information. In *Management Analysis Journal*. <http://maj.unnes.ac.id>

Sahria, N., & Siswanto, S. (2022). Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Bmt Sidogiri Kota Malang. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal ...*, 7(30). <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/view/13474>

Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 196–203.

Salsabila, R., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1477–1486. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1986>

Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI GRAHA CANTI SEMAWANG-SANUR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>

Septiani, I., Sumardi Hr, & Surianti. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25–33. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.26>

Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). *Buku Aplikasi Minitab Untuk Statistisi Pemula* (Issue March). www.keira.id

Siregar, F. M. (2015). Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru Indonesia. *Pengaruh Etika Uang Terhadap Kecurangan Pajak Dengan Religiusitas, Gender Dan Materialisme Sebagai Variabel Moderasi*, 2(2), 2010–2012.

Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>

Suryana A. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)

Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional

dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.18592/jah.v2i1.4516>

Teknik, J., Keselamatan, D., Pengaruh, T., Kerja, E., Kerja, K., Kerja, P., Di, P., Penerbangan, P., & Penerbangan Makassar, P. (2020). The Influence of Work Ethic and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at Aviation Polytechnic Irfan. *Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 3.

Wahyuningsih, R. (2021). KINERJA KARYAWAN: ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA (STUDY MULTI KASUS PADA UKM TAKOTO FOOD DAN UD. MANDIRI JOMBANG). *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 24. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i2.2233>

Weber, M. (2005). *La ética de la protesta y el espíritu del capitalismo*. https://selforganizedseminar.files.wordpress.com/2011/07/weber_protostant_ethic.pdf

Yadollahpour, M. H., Nouriani, M., Faramarzi, M., Yaminfirooz, M., Shams, M. A., & Gholinia, H. (2023). Role of spiritual intelligence and demographic factors as predictors of occupational stress, quality of life and coronavirus anxiety among nurses during the COVID-19 pandemic. *Nursing Open*, 10(3), 1449–1460. <https://doi.org/10.1002/nop2.1395>

Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). *Economic Education Analysis Journal Info Artikel*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

Yulianti, R. T., & Octaviani, M. (2014). Pengaruh Agama Dan Budaya Terhadap Etos Kerja Pebisnis Muslim Suku Bugis Di Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara. *Millah*, 14(1), 1–20. <https://doi.org/10.20885/millah.vol14.iss1.art1>

Yulianto, A., & Mochlasin, M. (2023). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Samudra Sunan Drajat). *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31958/mabis.v3i1.8138>

Yulianto, W. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KECERDASAN SPIRITUAL GURU TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR YANG BERBASIS ISLAM DI KECAMATAN JATISAMPURNA-BEKASI. In *index Buana Pendidikan* (Vol. 16, Issue 30). http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jurnal_buana_pendidikan/

Zulfahmi. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 159–167. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>