



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3779-3786

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja

Nidia Wulan Sari

Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon

nidiawulan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Cirebon Sisingamangaraja. Dalam konteks perbankan syariah yang menuntut profesionalisme sekaligus integritas moral, kedua aspek kecerdasan tersebut dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert 1–5 kepada pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar konstruk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,632, T-statistics 16,579, dan P-values 0,000. Sementara itu, kecerdasan spiritual juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,440, T-statistics 10,734, dan P-values 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang lebih dominan, namun kecerdasan spiritual turut memberikan kontribusi penting dalam membentuk sikap kerja yang berintegritas, bertanggung jawab, dan berorientasi pada nilai-nilai syariah. Oleh karena itu, manajemen BSI disarankan untuk mengimplementasikan program pengembangan kompetensi yang terintegrasi, mencakup peningkatan kemampuan analitis, pemecahan masalah, serta pembinaan nilai-nilai spiritual guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Pegawai, Bank Syariah

1. Latar Belakang

Institusi yang memberikan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip syariah dikenal dengan istilah *perbankan syariah* (Daswan dkk., 2024). Prinsip ini merupakan bentuk penerapan hukum Islam dalam aktivitas perbankan yang didasarkan pada fatwa lembaga berwenang di bidang syariah (Zakia dkk., 2024). Pembentukan prinsip syariah didasari oleh larangan terhadap praktik riba atau sistem bunga serta larangan berinvestasi pada kegiatan usaha yang tergolong haram. Seiring perkembangan zaman, perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat dan telah menjadi salah satu pilar penting dalam menjaga stabilitas sistem keuangan nasional (Firdayetti & Rahma, 2025).

Salah satu lembaga keuangan yang menjadi tonggak utama dalam perkembangan perbankan syariah di Indonesia adalah Bank Syariah Indonesia (BSI). Bank ini merupakan hasil penggabungan dari tiga bank besar, yakni BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Mandiri Syariah, yang resmi beroperasi sejak 1 Februari 2021. Kehadiran BSI membawa harapan besar bagi perkembangan ekonomi syariah di Indonesia, termasuk dalam peningkatan kinerja pegawainya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Aisyah & Zd, 2024).

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Aprianto & Syarifudin, 2022). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Amelia, 2023). Sementara itu, (Iftika & Nur, 2022) menekankan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai

Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja

dengan standar yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017). Kinerja mencerminkan sejauh mana kemampuan, motivasi, dan kompetensi pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robins & Judge, 2010). Menurut (Mangkunegara, 2019) kinerja mencakup hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai menjadi faktor penting karena menunjukkan efektivitas sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Khasyanah dkk., 2024). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kondisi kerja (Locke & Latham, 2002). Secara khusus, dalam bidang pelayanan kesehatan, kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas pelayanan, produktivitas, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar prosedur. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (Nursantoso & Maulana, 2023).

Menurut (Emti dkk., 2024) indikator kinerja mencakup kualitas hasil pekerjaan, kuantitas, efisiensi, ketelitian, dan kreativitas. Sementara (Rofiliana & Rofiuddin, 2021) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur melalui enam aspek, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen. Selain itu, (Dessler dkk., 2015) menambahkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan kerja sama. Dengan demikian, kinerja pegawai mencerminkan hasil nyata dari pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan, motivasi, dan profesionalisme individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam konteks perbankan syariah, peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial karena berpengaruh terhadap reputasi lembaga dan tingkat kepercayaan masyarakat. Kinerja yang baik akan mendukung efektivitas operasional dan menarik minat investor maupun nasabah dalam membangun sistem keuangan syariah yang berkelanjutan. Namun demikian, tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan masih sering terjadi, terutama yang berkaitan dengan beban kerja, waktu lembur, serta latar belakang pendidikan pegawai yang belum sepenuhnya berbasis ekonomi syariah. Kondisi ini juga dapat ditemukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu (KCP) Cirebon Sisingamangaraja, yang menuntut pegawainya untuk mampu bekerja secara efisien dan tetap menjaga kualitas pelayanan dalam menghadapi berbagai keterbatasan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan intelektual atau *intelligence quotient* (IQ) merupakan kemampuan kognitif seseorang untuk berpikir logis, memecahkan masalah, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis (Alfalah, 2016). Kecerdasan ini berperan penting dalam menentukan keberhasilan individu melalui kemampuan analitis, rasional, dan strategis dalam menghadapi berbagai situasi (Tari, 2024). Kecerdasan intelektual mencakup kemampuan memperoleh, mengingat, dan menerapkan pengetahuan secara efektif untuk memahami konsep abstrak maupun konkret (Mellanie dkk., 2025). Selain itu, kecerdasan ini juga mencerminkan kemampuan berpikir kreatif, inovatif, dan mengambil keputusan secara efisien dalam menghadapi masalah kompleks (Sternberg, 2003). Dalam konteks profesional, kecerdasan intelektual menjadi dasar penting bagi kinerja dan pengambilan keputusan yang rasional, terutama pada bidang yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi seperti perbankan syariah. Sternberg (2003) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual dapat diidentifikasi melalui tiga komponen utama, yaitu kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis. Kemampuan memecahkan masalah berkaitan dengan pemahaman terhadap situasi yang kompleks dan kemampuan mengambil keputusan secara tepat. Intelegensi verbal mencerminkan penguasaan bahasa, kemampuan memahami bacaan, serta keingintahuan intelektual yang tinggi. Sementara itu, intelegensi praktis mencakup kemampuan memahami situasi sosial, beradaptasi dengan lingkungan, serta menemukan cara-cara efektif untuk mencapai tujuan. Selain kecerdasan intelektual kecerdasan spiritual juga dibutuhkan oleh pegawai bank. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk memahami makna hidup, nilai-nilai kebaikan, serta tujuan yang lebih tinggi di balik setiap tindakan dan pengalaman. Kecerdasan ini membantu individu berpikir dan bertindak dengan bijaksana, berlandaskan nilai moral, empati, serta kesadaran akan hubungan dengan Tuhan, diri sendiri, dan sesama (Zohar & Marshall, 2007). Nilai-nilai kecerdasan spiritual dalam organisasi dapat diidentifikasi melalui beberapa dimensi utama (Zohar & Marshall, 2007) juga menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, kesadaran diri, orientasi kontribusi, serta spiritualitas yang tidak kaku terhadap dogma.

Penelitian (Mulyani, 2016) pengembangan kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, serta perilaku religiusitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sementara penelitian (Ratnasari dkk., 2020) kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan linguistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kognitif, pengelolaan emosi, dan kemampuan

bahasa menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, kecerdasan spiritual tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga peranannya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan di hotel ini relatif terbatas. Hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan intelektual, emosional, dan linguistik secara berkelanjutan untuk mencapai kinerja optimal. Hal yang sama juga penelitian yang dilakukan oleh (Mamangkey dkk., 2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ). Ketiga faktor ini secara simultan dan parsial memberikan kontribusi positif terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dari sisi kemampuan kognitif, tetapi juga dari kemampuan mengelola emosi dan membangun hubungan sosial yang baik. Oleh karena itu, manajemen SDM disarankan untuk fokus pada peningkatan kecerdasan emosional dan sosial karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dan kinerja karyawan meningkat secara berkelanjutan.

Kecerdasan intelektual (*intelligence quotient*) berkaitan dengan kemampuan analitis, logika, dan pemecahan masalah dalam pekerjaan, sedangkan kecerdasan spiritual berhubungan dengan nilai-nilai moral, etika, dan makna dalam bekerja. Kombinasi kedua aspek ini diyakini mampu menciptakan keseimbangan antara kemampuan kognitif dan kesadaran spiritual yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Cirebon Sisingamangaraja. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antar variabel secara parsial dan simultan berdasarkan data numerik yang diolah secara statistik.

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal-komparatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, kecerdasan intelektual (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*census sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, mengingat jumlah pegawai yang relatif terbatas sehingga memungkinkan dilakukan survei menyeluruh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner (angket) yang disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Kuesioner tersebut terdiri atas tiga bagian utama, yaitu: kuesioner kecerdasan intelektual, kuesioner kecerdasan spiritual, dan kuesioner kinerja pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta untuk mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menilai seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai secara komprehensif dan empiris.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Uji reliabilitas dan validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi serta indikator-indikator yang digunakan mampu

merepresentasikan konstraknya secara akurat. Analisis ini menggunakan empat ukuran utama, yaitu Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Intelektual	0,951	0,953	0,957	0,652
Kecerdasan Spiritual	0,961	0,962	0,965	0,647
Kinerja Pegawai	0,964	0,965	0,967	0,623

Interpretasi hasil semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) di atas 0,70, menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan. Artinya, indikator-indikator dalam masing-masing konstruk menunjukkan stabilitas dan keajegan dalam mengukur konsep yang sama. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh konstruk berada di atas ambang batas 0,50, yaitu berkisar antara 0,623 hingga 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diwakilinya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Berdasarkan hasil di atas, seluruh konstruk kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kinerja pegawai, telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan terbukti andal dan valid, sehingga data yang dihasilkan layak digunakan untuk analisis model struktural (*Structural Equation Modeling*) selanjutnya.

Hasil Uji Discriminant Validity

Uji Discriminant Validity dilakukan untuk menilai sejauh mana setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda satu sama lain. Evaluasi dilakukan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (\sqrt{AVE}) dari setiap konstruk (nilai diagonal) dengan korelasi antar konstruk lainnya (nilai di luar diagonal). Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai \sqrt{AVE} lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lain.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (Kriteria Fornell-Larcker)

Konstruk	Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Spiritual	Kinerja Pegawai
Kecerdasan Intelektual	0,807		
Kecerdasan Spiritual	0,889	0,804	
Kinerja Pegawai	0,975	0,953	0,790

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square (R^2) untuk masing-masing variabel endogen seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,986	0,986
Stres Kerja	0,866	0,863

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai R^2 sebesar 0,986 dan R^2 Adjusted sebesar 0,986, yang berarti variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual mampu menjelaskan 98,6%

variasi perubahan kinerja pegawai, sedangkan sisanya 1,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat kuat berdasarkan kriteria Chin (1998) dalam Hair et al. (2021), yang mengelompokkan nilai R^2 sebesar $\geq 0,67$ sebagai kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan dan daya prediksi yang sangat baik, karena nilai R^2 untuk kedua variabel endogen berada pada kategori kuat. Hal ini memperkuat bukti empiris bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual merupakan faktor dominan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan perbankan syariah, serta menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan Partial Least Square (PLS), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Cirebon Sisingamangaraja. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Intelektual -> Kinerja Pegawai	0,632	0,635	0,038	16,579	0,000
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Pegawai	0,440	0,441	0,041	10,734	0,000

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,632, *T-statistics* sebesar 16,579 ($> 1,96$), dan *P-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan spiritual juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,440, *T-statistics* sebesar 10,734 ($> 1,96$), dan *P-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kecerdasan spiritual tinggi memiliki kesadaran moral, etika kerja, serta motivasi yang lebih kuat dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian model struktural, diketahui bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,632, *T-statistics* sebesar 16,579 ($> 1,96$), dan *P-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab dan mencapai target kerja.

Temuan ini mendukung pandangan (Robbins dkk., 2018) yang menyatakan bahwa kemampuan analisis, penalaran logis, dan pemecahan masalah merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja. Dalam konteks perbankan syariah, kecerdasan intelektual diperlukan untuk memahami produk-produk keuangan syariah yang kompleks, menganalisis kebutuhan nasabah, serta mengambil keputusan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Sejalan dengan (Goleman, 2012) kecerdasan intelektual berperan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat kognitif dan analitis, termasuk dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan

ketepatan berpikir.

Selain itu, (Judge & Robbins, 2017) menegaskan bahwa kecerdasan intelektual mencerminkan kemampuan individu dalam berpikir rasional dan memecahkan masalah kompleks secara efisien. Hal ini juga sejalan dengan pandangan (Purwanto dkk., 2024) yang menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual memungkinkan seseorang menyesuaikan diri terhadap situasi baru dan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pengetahuan serta pengalaman yang dimilikinya. Dalam lingkungan kerja perbankan, kemampuan tersebut menjadi kunci untuk mengelola transaksi, menganalisis risiko, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Haryono & Rosady, 2017) (2017) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Gultom, 2020; Utama dkk., 2025) juga memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan faktor determinan utama dalam meningkatkan kemampuan analisis, efisiensi kerja, dan akurasi pengambilan keputusan.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan tingkat kecerdasan intelektual tinggi mampu memahami instruksi kerja dengan lebih baik, menyusun strategi penyelesaian tugas secara efektif, serta beradaptasi dengan perubahan sistem dan teknologi perbankan. Hal ini menjadikan kecerdasan intelektual sebagai faktor penting dalam menunjang kinerja unggul, produktivitas tinggi, serta pelayanan berkualitas di lingkungan Bank Syariah Indonesia.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,440, T-statistics sebesar 10,734 ($> 1,96$), dan P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual tinggi cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan etos kerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks Bank Syariah Indonesia, kecerdasan spiritual menjadi faktor penting dalam menegakkan integritas, kejujuran, dan prinsip pelayanan yang humanis, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan operasional bank.

Secara teoritis, (Goleman, 2017) menegaskan bahwa spiritualitas kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja individu. (Bitsch & Olynk, 2008) menambahkan bahwa kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient – SQ*) merupakan kemampuan yang bersumber dari pengalaman hidup dan berperan penting dalam menentukan makna dan tujuan hidup, baik bagi individu maupun organisasi. Hal ini sejalan dengan (Zohar & Marshall, 2007) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang bertindak dengan kebijaksanaan, kejujuran, dan empati, serta menciptakan nilai-nilai baru yang bermakna dalam kehidupan profesional.

Dalam praktik kerja, kecerdasan spiritual mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi, memahami kebutuhan dan kondisi nasabah, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta bersikap fleksibel dan adaptif terhadap tantangan pekerjaan. Pegawai dengan kecerdasan spiritual tinggi memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai kinerja terbaik, sekaligus menjaga keseimbangan moral dan emosional dalam pekerjaan sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya, seperti studi oleh (Aziza & Andriany, 2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh (Sari & Baihaqi, 2024) juga mendukung bahwa kecerdasan spiritual berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, dan integritas pegawai.

Berdasarkan analisis teoritis dan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan faktor penting yang membentuk perilaku kerja positif dan produktif, meningkatkan motivasi dan tanggung jawab profesional, serta menjadi fondasi utama dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti diterima.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon

Sisingamangaraja. Temuan ini menguatkan bahwa keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kognitif semata, tetapi juga oleh kekuatan spiritual yang membentuk sikap kerja, moralitas, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, kombinasi antara kecerdasan intelektual dan spiritual menjadi faktor kunci untuk mencapai kinerja optimal dan pelayanan berkualitas tinggi kepada nasabah. Dengan demikian, manajemen Bank Syariah Indonesia diharapkan dapat terus mendorong pengembangan kedua aspek kecerdasan ini melalui pelatihan, pembinaan spiritual, dan program pengembangan kompetensi, guna menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan selaras dengan nilai-nilai syariah.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan Partial Least Square (PLS), dapat disimpulkan bahwa: 1). Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja. Hasil analisis menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,632, T-statistics sebesar 16,579 ($> 1,96$), dan P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual pegawai, semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. 2). Kecerdasan Spiritual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,440, T-statistics sebesar 10,734 ($> 1,96$), dan P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kecerdasan spiritual tinggi memiliki kesadaran moral, etika kerja, serta motivasi intrinsik yang kuat, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa baik kecerdasan intelektual maupun kecerdasan spiritual merupakan faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, baik secara individu maupun dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi di lingkungan Bank. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Sisingamangaraja yaitu manajemen Bank Syariah Indonesia disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang meningkatkan kecerdasan intelektual dan spiritual pegawai, seperti kemampuan analisis, pengambilan keputusan, kesadaran moral, dan etika kerja, guna mendukung kinerja yang optimal. Pegawai diharapkan terus mengasah kemampuan kognitif dan spiritualnya untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan kualitas pelayanan. Penelitian selanjutnya dianjurkan menambahkan variabel lain seperti kecerdasan emosional atau kepuasan kerja serta menggunakan sampel yang lebih luas agar hasil lebih representatif.

Referensi

1. Aisyah, S., & Zd, M. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Blang Pidie. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 2(4), 233–252.
2. Alfalah, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT BANK BNI Syariah Kantor Pusat)* [S2, Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng]. <https://repository.mercubuana.ac.id/38744/>
3. Amelia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan*, 5(1), 29–42. <https://doi.org/10.24952/tadbir.v5i1.8276>
4. Aprianto, R. A., & Syarifudin, S. (2022). Implementasi Prinsip Universal Pada Apresiasi Kinerja Pegawai Non-Muslim Di Bank Syariah Indonesia. *Kabillah : Journal of Social Community*, 7(2), 353–361. <https://doi.org/10.35127/kabillah.v7i2.215>
5. Aziza, N., & Andriany, L. M. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja perawat dengan organizational citizenship behaviour sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 1(1), 50–65.
6. Bitsch, V., & Olynk, N. J. (2008). Risk-increasing and risk-reducing practices in human resource management: Focus group discussions with livestock managers. *Journal of Agricultural and Applied Economics*, 40(1), 185–201.
7. Daswan, L., Lestari, T. D., & Hartini, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Silondae 2. *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 4(1), 14–20. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v4i1.9380>
8. Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London. <http://www.pearsoncanada.ca/media/highered-showcase/multi-product-showcase/showcase-websites-4q-2012/dessler-preface.pdf>
9. Emti, D., Oktaviani, H., & Damayanti, U. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Ujung Batu. *Al-Manar Journal of Public Administration and Management*, 1(1), 73–83.
10. Firdayetti, F., & Rahma, S. K. (2025). Kinerja dan Profesionalisme Pegawai sebagai Kunci Kepuasan Nasabah Bank Syariah Indonesia. *Bukhori: Kajian Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 4(2), 109–120. <https://doi.org/10.35912/bukhori.v4i2.4076>
11. Goleman, D. (2012). *Ecological intelligence: Mengungkap rahasia dibalik produk-produk yang kita beli*. Gramedia Pustaka Utama.
12. Goleman, D. (2017). *Kecerdasan Emosional*. Gramedia Pustaka Utama.
13. Gultom, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.35126/ilman.v8i2.60>
14. Haryono, S., & Rosady, F. (2017). Pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Jeb*, 1(2), p1-8.
15. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

16. Iftika, R. A., & Nur, S. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman). *At-Tasharruf "Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Syariah,"* 4(2), 43–51. <https://doi.org/10.32528/at.v4i2.7900>
17. Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us). https://toc.library.ethz.ch/objects/pdf03/e01_978-1-292-09007-8_01.pdf
18. Khasyanah, A. N., Sari, D. P., & Listyorini, P. I. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Bagian Pelayanan Penunjang Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. *Journal of Educational Innovation and Public Health,* 2(4), 108–124. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i4.3236>
19. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist,* 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
20. Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi,* 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21294>
21. Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. <https://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
22. Mellanie, P., Rimbano, D., Veravayoda, V., Puspa, F., Karencia, I., & Nora, Y. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental, IQ dan SQ terhadap Kinerja Karyawan: Study Literatur pada Perusahaan Perbankan. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi,* 3(1), 342–367. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3632>
23. Mulyani, N. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emotional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta)* [Skripsi, UIN Sunan Kalijaga]. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/23423/>
24. Nursantoso, F. M. A., & Maulana, I. (2023). Determinasi Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Tangerang Raya. *Islamic Banking & Economic Law Studies (I-BEST),* 2(2), 136–147. <https://doi.org/10.36769/ibest.v2i2.435>
25. Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, M. R., Arianto, T., & Sunardi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
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>
27. Robbins, S. P., Judge, Timothy, & Judge, Tim. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson.
28. Robins, S. P., & Judge, T. S. (2010). *Organizational Behaviour*. Pearson education. Inc.
29. Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business,* 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
30. Sari, V. P., & Baihaqi, B. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kecurangan Akuntansi (Survei Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Kota Bengkulu). *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA,* 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11499>
31. Sternberg, R. J. (2003). Wisdom, intelligence, and creativity synthesized. *Cambridge University Pre.* <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ReWJZM4H5NAC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Sternberg,+2003&ots=ihm-esxeD1&sig=jyh5VX7vEwX4MG6CC7VSEeivtfs>
32. Tari, L. T. (2024). Analisis Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka 3 Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam,* 10(2), 1690–1701. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i2.13424>
33. Utama, A. W., Gupta, M., & Kumar, R. (2025). The Influence of Social Media Marketing on Brand Image and Purchase Intention for Halal Products. *Journal Markcount Finance,* 3(1), 86–98.
34. Zakia, T., Damrus, D., Zhafira, N. H., Harmen, H., & Muzakir, M. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Meulaboh. *Jurnal Sains Riset,* 14(1), 469–477. <https://doi.org/10.47647/jsr.v14i1.2371>
35. Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ-Kecerdasan spiritual*. Mizan Pustaka. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=bfhSGrIm7KIC&oi=fnd&pg=PA3&dq=Zohar+%26+Marshall,+2007&ots=n5CbCbIPa4&sig=kRxuIvsWjEe3yRusP1nafNU40k>