

PENGARUH IQ, EQ, DAN SQ, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KONSULTASI PENGAWASAN DI KABUPATEN GRESIK

Agung Izzul Haq¹, Rio Rahma Dhana²

¹Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Islam Lamongan

² Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Islam Lamongan

Email: ¹ aggrj15@yahoo.com ² riorahma@gmail.com

Abstract

Supervision consulting service companies are very influential on development in this country because in the current era everyone is already using digital technology so an employee is required to be able to master it, therefore we research intellectual, emotional, and spiritual intelligence on consulting companies in Gresik Regency. This research was conducted on 12 supervisory consulting service companies in the Gresik district. The data collected in this study are primary data obtained from a questionnaire/questionnaire that we distributed directly to supervisory consulting service companies in the Gresik district. the method we use is the pls method (partial least square) and we do several tests, namely validity test, reliability test, and hypothesis testing. IQ has a significant effect on leadership, EQ has a significant effect on leadership, and SQ has a significant effect on leadership. IQ has a significant effect on motivation, EQ does not affect motivation, and SQ has a significant effect on motivation. IQ has a significant effect on the integration of building quality, EQ has a significant effect on the integration of building quality, and SQ does not affect the integration of building quality. In this study, it is hoped that readers, especially for supervisory consulting service companies in Gresik Regency, can find out the influence of intellectual, emotional, and spiritual intelligence on employees.

Keywords: *intellectual intelligence(IQ), emotional intelligence(EQ), spiritual intelligence(SQ), performance, leadership, motivation.*

Abstrak

Perusahaan jasa konsultan supervisi sangat berpengaruh terhadap pembangunan di negeri ini karena pada era saat ini semua orang sudah menggunakan teknologi digital sehingga seorang karyawan dituntut untuk dapat menguasainya, oleh karena itu kami meneliti kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual pada perusahaan konsultan di Gresik Daerah. Penelitian ini dilakukan pada 12 perusahaan jasa konsultan pengawas di Kabupaten Gresik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisisioner/kuesioner yang kami bagikan langsung ke perusahaan jasa konsultan pengawas yang ada di kabupaten Gresik. metode yang kami gunakan adalah metode pls (partial least square) dan kami melakukan beberapa pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. IQ berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan, EQ berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan, dan SQ berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan. IQ berpengaruh signifikan terhadap motivasi, EQ tidak berpengaruh terhadap motivasi, dan SQ berpengaruh signifikan terhadap motivasi. IQ berpengaruh signifikan terhadap integrasi kualitas bangunan, EQ berpengaruh signifikan terhadap integrasi kualitas bangunan, dan SQ tidak berpengaruh terhadap integrasi kualitas bangunan. Dalam penelitian ini diharapkan pembaca khususnya perusahaan jasa konsultan pengawas di Kabupaten Gresik dapat mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual pada karyawan.

Kata kunci: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), kinerja, kepemimpinan, motivasi.

1. Pendahuluan

Perusahaan jasa konsultasi pengawasan pada era saat ini memiliki peran yang signifikan terhadap pembangunan yang ada di negeri yaitu sebagai pengawas terhadap pemakaian bahan, peralatan, dan metode pelaksanaan serta ketepatan waktu dan biaya sehingga menghasilkan bangunan yang kuat serta efisien terhadap waktu maupun biaya.[1],[2] Oleh karena itu untuk mendapatkan kualitas bangunan yang baik maka seseorang yang bekerja pada perusahaan jasa konsultasi pengawasan apakah harus memiliki IQ, EQ dan SQ yang baik, karena pada era saat ini semua orang harus mempunyai keahlian pada Internet, Cloud, dan berbagai macam gadget yang semakin diperbarui dan memungkinkan orang untuk menjelajahi seluruh dunia yang dikenal sebagai Era Revolusi Digital.[3],[4]

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang buruk biasanya dipengaruhi oleh IQ, EQ maupun SQ seseorang karena para ahli sepakat bahwa IQ yang tinggi bisa diandalkan untuk menciptakan disiplin kerja yang lebih disukai daripada individu yang IQ nya lebih rendah.[5],[6] Ini bisa terjadi dikarenakan IQ yang tinggi lebih cepat untuk memahami suatu informasi yang mereka dapat, dan Ketika perusahaan memiliki permasalahan pada suatu pekerjaan yang akan dilakukan maka seseorang karyawan yang lebih cepat dalam memahami masalah tersebut dapat memberikan solusi dengan cepat.[7],[8]

Seseorang yang kecerdasan intelektual, emosional maupun spiritual biasanya memiliki kinerja yang buruk sehingga perusahaan harus mengantisipasinya dengan memberikan pelatihan, maupun memberikan fasilitas untuk seorang karyawan mengikuti kegiatan yang membuat wawasan dan pengalaman mereka lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.[8],[9]

Sementara ini penelitian tentang seberapa berpengaruh IQ, EQ dan SQ banyak dilakukan terhadap tenaga Pendidikan dan perbankan seperti penelitian yang dilakukan [10] pada karyawan PT Pos di kabupaten Bandung yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan 48.1% dan selebihnya yaitu 11.9%. Secara parsial kecerdasan intelektual lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, maka pada penelitian ini kami melakukan penelitian ini pada perusahaan yang berfokus pada pembangunan yaitu perusahaan jasa konsultasi pengawasan.[11],[12]

Penelitian ini akan menunjukkan hasil apakah IQ, EQ dan SQ dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan jasa konsultasi pengawasan. Yaitu dengan cara kita melakukan wawancara secara langsung terhadap perusahaan konsultasi pengawasan yang ada di kabupaten Gresik. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan sumbangsi kepada perusahaan yang kami jadikan tempat untuk penelitian dan bagi masyarakat umum lainnya.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, strategi kuantitatif dipadukan dengan pendekatan investigasi kontekstual. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang menekankan pada pengujian hipotesis yaitu mengukur pengaruh secara langsung pengaruh IQ, EQ dan SQ terhadap kinerja, motivasi, kepemimpinan serta integrasi mutu bangunan dengan mengestimasi faktor-faktor penelitian menggunakan sistem yang terukur. [13][14]. Studi ini menggunakan teknik logis dengan tujuan menguji ide. Bentuk investigasi ini adalah explanatory research yaitu kita mengembangkan satu metode untuk memecahkan satu masalah yang belum terpecahkan. [15], [16]

Pada penelitian ini menggunakan metode PLS (*partial least square*) karena menangani banyak variable respon dan analisis ini baik untuk regresi berganda atau regresi komponen utama, penelitian ini terdapat lima variable yakni *Intelligence Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2), dan *Spiritual Quotient* (X3), Kinerja (Y1), Motivasi (Y2), Motivasi (Y3) Integrasi Mutu Bangunan (Y4) Perusahaan Jasa Konsultasi Pengawasan (Z)

2.2 Populasi Dan Sampel

Data yang kita dapat dari Dinas Pemukiman Dan Kawasan Perumahan Rakyat (Perkim) kabupaten Gresik kita mendapatkan sebanyak 14 perusahaan konsultasi pengawasan di kabupaten Gresik. Untuk menentukan sampel kita menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan

sebesar 5% dan hasilnya akan di bulatkan untuk menyesuaikan. Untuk mengetahui sampel pada penelitian ini, yaitu dengan rumus di bawah ini :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{12}{1+(12)(0,05^2)}$$

$$n = \frac{12}{1+(12)(0,0025)}$$

$$n = \frac{12}{1,03}$$

$$n = 11,65 (12)$$

berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang digunakan adalah 12 perusahaan, dari seluruh perusahaan konsultasi pengawasan di kabupaten Gresik. Hal ini dilakukan untuk mempermudah mencari perusahaan tersebut karena adanya beberapa faktor eror yang akan kita temui ketika akan mencari satu perusahaan tersebut.

Perusahaan jasa konsultasi pengawasan yang kita teliti di kab. Gresik adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Nama perusahaan tempat penelitian

No	Nama Konsultan	Alamat
1	Cv. Margi Utama Konsultan	Perum Banjarsari Asri Blok Raya No. 07 Rt. 003 Rw. 001 Desa Banjarsari Kec. Cerme
2	Pt. Konsulta Semen Gresik	Jl.Wakhid Blok D I-3 Kel.Sidoromo Kec Kebomas
3	Cv. Cakra Nenggala Konsultan	Jl. Emerald V/8 Perum Gba Rt 001 Rw 007 Desa Kembangan Kec. Kebomas
4	Pt. Amerta Samudera Indonesia Konsultan	Perum Patra Raya Blok K 9/18 Ds. Ngabetan Kec. Cerme
5	Cv. Adyatama Engineering	Dusun Ambeng- Ambeng Watangrejo Rt. 08 Rw. 03 Desa Ambeng-Ambeng Watangrejo
6	Cv. Panorama	Jl. Merak Ii F 25 Perum Graha Kembangan Asri (Gka) Desa Yosowilangun Kec. Manyar
7	Cv. Sosrobahu Raka Infra	Perum Gwa Blok C4 No. 15 Rt. 006 Rw. 002 Desa Sekarkurung Kec. Kebomas
8	Pt. Titian Cahaya Consultan	Dsn Dukuh Desa Brangkal Kec. Balong Panggang
9	Cv. Ghani Utama	Jl. Mutiara V No. 18 Pps Desa Suci Rt. 03 Rw. 18 Kec. Manyar
10	Cv. Rafi Dan Zaki Konsultan	Perum Emerald Residence Blok C2 No. 14 Rt.02 Rw. 09 Desa Kedayang Kec. Kebomas
11	Cv. Espacial Artwork	Jl. Topas 6 No. 28 Desa/Kel. Suci Rt.04 Rw.16 Kec. Manyar
12	Pt. Urban Spasial Indonesia	Jl. Kh. Agus Salim No. 24 Rt. 03 Rw. 02 Desa Gapurosukolilo, Kec. Gresik

Sumber : Dinas permukiman dan Kawasan pemukiman kab. Gresik.

Tabel 1 menunjukkan nama dan alamat dari perusahaan jasa konsultasi pengawasan yang ada di kabupaten Gresik. data tersebut kita dapatkan dari dinas terkait yaitu dinas permukiman dan Kawasan pemukiman kab. Gresik.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah menyebarkan angket/kuisoner kepada perusahaan jasa konsultasi pengawasan di kab. Gresik. Angket (kuesioner) yang berisi beberapa pertanyaan yang kita sesuaikan dengan masing masing indicator yang ada pada Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Kinerja, Motivasi, Motivasi serta Integrasi Mutu Bangunan seorang karyawan yang pada setiap perusahaan jasa konsultasi pengawasan di kabupaten Gresik. Angket tersebut diberikan kepada para responden untuk diisi sesuai dengan persepsi mereka masing masing. [17], [18]

Pada penelitian ini, peneliti tidak perlu membacakan pertanyaan satu persatu, namun peneliti hanya memberikan angket(kuisoner) tersebut kepada responden dan peneliti hanya menunggu hingga kuisoner tersebut diisi oleh responden, Rata rata waktu yang digunakan responden untuk mengisi kuisoner adalah 2 – 3 hari. Dalam penelitian ini kami menggunakan skala pengukuran *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social.

Respon terhadap setiap hal instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki tingkat dari sangat yakin hingga sangat negatif. Untuk motivasi di balik pemeriksaan kuantitatif, tanggapan dapat dinilai Sangat setuju mendapatkan skor sebesar 5, setuju mendapatkan skor 4, netral mendapatkan skor 3, tidak setuju mendapatkan skor 2 dan sangat tidak setuju mendapatkan skor 1. (Chin 1995).

1.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti lakukan adalah dengan mengelompokkan masing masing variabel kemudian melakukan tabulasi pada data yang telah di dapat untuk mempermudah dalam mengolah data. Kemudian akan dilakukan uji validitas dan juga uji reabilitas.

Untuk uji validitas ada 2 macam pengujian yaitu validitas konvergen yang bertujuan untuk membuktikan bahwa responden memahami pertanyaan yang diajukan, validitas diskriminan bisa di terima apabila memiliki nilai loading factor $>0,7$ (chin1995), yang kedua adalah validitas dikriminan yaitu untuk membuktikan bahwa setiap variable tidak dikacaukan oleh responden, Validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.5 (Chin 1995).

Kemudian ada uji reabilitas yaitu untuk mengukur ketika penelitian ini dilakukan berkali kali maka akan menghasilkan data yang relative konsisten untuk mengetahui apakah data tersebut reliabel maka nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. apabila pengujian terhadap valid dan reliabel data sudah terpenuhi, yang terakhir adalah melakukan uji hipotesis.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yaitu pengujian apakah variabel independent yaitu Intelegence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), dan Spiritual Quotient (SQ) memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel dependen yaitu kinerja, motivasi, motivasi serta integrasi mutu bangunan dengan melihat nilai p-values maksimal memiliki nilai 0,05, apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka tidak memiliki pengaruh secara langsung.

Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS for windows yaitu dengan cara memasukan data kuisioner ke microsoft exel kemudian di export ke aplikasi smart PLS. Dan variabel yang di uji adalah pengaruh Intelegence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), dan Spiritual Quotient (SQ) pada (kinerja, motivasi, motivasi serta integrasi mutu bangunan pada perusahaan jasa konsultasi pengawasan di kabupaten Gresik).

3. Hasil dan Pembahasan

Setelah pengisian kuisioner telah di isi oleh karyawan yang ada pada setiap perusahaan jasa konsultasi pengawasan di kabupaten Gresik maka peneliti akan mengambil Kembali kuisioner tersebut dalam keadaan telah terisi dengan persepsi masing masing responden. Setelah data sudah terkumpul, peneliti akan mengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir untuk memudahkan peneliti mengetahui karakteristik responden.

Tabel 2 Karakteristik responden

Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki Laki	7	58,3
Perempuan	5	41,7
Total	12	100

Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
< 20 Tahun	-	0
20 – 30 Tahun	6	50
30 – 40 Tahun	2	16,6
< 40 Tahun	4	33,3
Total	12	100%

Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
D3	-	0

Sarjana (Strata s1)	12	100
Sarjana (Strata s2)	-	0
Sarjana (Strata s3)	-	0
Total	12	100%

Sumber : Data di proses dari smart PLS (2022)

Tabel 3 menunjukan karakteristik responden baik berdasarkan jenis kelamin, usia maupun Pendidikan terakhir.

3.1 Uji Validitas

validitas ada dua macam yaitu eksternal dan internal. validitas eksternal menunjukkan bahwa konsekuensi dari review adalah sah yang dapat diringkas untuk setiap item, keadaan, dan waktu yang berbeda. Sementara itu, validitas internal menunjukkan kapasitas instrumen pemeriksaan untuk mengukur apa yang seharusnya diperkirakan dari suatu ide. Dan pada penelitian ini menggunakan validitas internal, dalam pengujian validitas ada 2 pengujian yaitu validitas dikriminan dan validitas konvergen.

1. Validitas Konvergen

Setelah data dari semua responden sudah terkumpul maka akan dilakukan pengujian dengan aplikasi Smart PLS for windows, yang pertama adalah pengujian validitas yang bertujuan untuk mengetahui bahwa responden mengisi kuisioner tersebut dengan sungguh sungguh dan tidak ngawur.

Untuk mengetahui apakah data yang kita gunakan valid atau tidak maka kita harus mengetahui nilai outer loading, apabila *Rule of thumb* pada validitas konvergen memiliki nilai *outer loading* >0.7 maka data di anggap valid.

Nilai *outer loading* bisa di lihat pada tabel dibawah :

Tabel 3 Loading factor

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Intelectual Quetiont	X1.1	0,727	Valid
	X1.2	0,963	Valid
	X1.3	0,858	Valid
	X1.4	0,919	Valid
	X1.5	0,819	Valid
	X1.6	0,869	Valid
Emotional Question	X2.1	0,947	Valid
	X2.2	0,971	Valid
	X2.3	0,972	Valid
	X2.4	0,976	Valid
Spiritual Question	X3.1	0,885	Valid
	X3.2	0,930	Valid
	X3.3	0,838	Valid
	X3.4	0,905	Valid
	X3.5	0,883	Valid
	X3.6	0,936	Valid
Kinerja	X3.7	0,931	Valid
	X3.8	0,923	Valid
	Y1.1	0,944	Valid
	Y1.2	0,822	Valid
	Y1.3	0,929	Valid
Motivasi	Y1.4	0,947	Valid
	Y1.5	0,892	Valid
	Y2.1	0,803	Valid

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Motivasi	Y2.2	0,761	Valid
	Y2.3	0,873	Valid
	Y2.4	0,926	Valid
	Y2.5	0,917	Valid
	Y2.6	0,836	Valid
	Y2.7	0,825	Valid
	Y2.8	0,821	Valid
	Y3.1	0,875	Valid
	Y3.2	0,917	Valid
	Y3.3	0,916	Valid
	Y3.4	0,912	Valid
	Y3.5	0,826	Valid
	Y3.6	0,794	Valid
	Y3.7	0,917	Valid
Integrasi Mutu	Y4.1	0,907	Valid
	Y4.2	0,972	Valid
	Y4.3	0,988	Valid
	Y4.4	0,963	Valid

Dari table di atas keseluruhan variabel yang ada sudah memiliki nilai loading factor >0,7 maka dapat kita simpulkan bahwa keseluruhan variabel yang ada sudah memenuhi *convergent validity*. Maka angket(kuisoner) sudah bisa digunakan dan bisa dilanjutkan pada validitas diskriminan.

2. Validitas Diskriminan

Setelah mengetahui apabila responden telah mengisi dengan sungguh sungguh, kemudian kita melakukan pengujian *diskriminnat validity* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa faham responden dengan pertanyaan yang kita ajukan. Hasil dari pengujian *diskriminnat validity* bisa di lihat pada tabel di bawah :

Tabel 4 *diskriminan validity*

	Intelegence Quotient	Emotional Quotient	Spiritual Quotient	Kinerja	Kepemimpinan	Motivasi	Integrasi Mutu Bangunan
X1.1	0,727	0,194	0,680	0,721	0,608	0,427	0,463
X1.2	0,963	0,715	0,760	0,942	0,938	0,900	0,919
X1.3	0,858	0,660	0,466	0,911	0,785	0,865	0,877
X1.4	0,919	0,480	0,746	0,787	0,824	0,715	0,762
X1.5	0,819	0,735	0,472	0,808	0,717	0,758	0,767
X1.6	0,869	0,760	0,793	0,771	0,822	0,732	0,745
X2.1	0,771	0,947	0,779	0,753	0,784	0,828	0,837
X2.2	0,783	0,971	0,639	0,778	0,788	0,862	0,836
X2.3	0,602	0,972	0,715	0,751	0,845	0,823	0,816
X2.4	0,690	0,976	0,734	0,854	0,879	0,900	0,889
X3.1	0,678	0,380	0,885	0,480	0,691	0,426	0,478
X3.2	0,695	0,716	0,930	0,648	0,844	0,654	0,686
X3.3	0,691	0,895	0,838	0,774	0,881	0,786	0,788
X3.4	0,761	0,731	0,905	0,628	0,825	0,776	0,615
X3.5	0,670	0,473	0,883	0,721	0,713	0,473	0,707

	Intelegence Quotient	Emotional Quotient	Spiritual Quotient	Kinerja	Kepemimpinan	Motivasi	Integrasi Mutu Bangunan
X3.6	0,619	0,639	0,936	0,748	0,779	0,748	0,770
X3.7	0,665	0,641	0,931	0,608	0,797	0,796	0,642
X3.8	0,615	0,778	0,923	0,742	0,766	0,732	0,782
Y1.1	0,870	0,813	0,668	0,944	0,894	0,939	0,938
Y1.2	0,813	0,777	0,727	0,822	0,778	0,793	0,813
Y1.3	0,808	0,902	0,649	0,929	0,894	0,962	0,951
Y1.4	0,886	0,703	0,770	0,947	0,812	0,886	0,891
Y1.5	0,866	0,676	0,619	0,892	0,809	0,845	0,850
Y2.1	0,718	0,620	0,787	0,675	0,803	0,637	0,689
Y2.2	0,765	0,764	0,641	0,628	0,761	0,679	0,713
Y2.3	0,822	0,703	0,755	0,805	0,873	0,745	0,794
Y2.4	0,831	0,819	0,809	0,850	0,926	0,832	0,858
Y2.5	0,860	0,767	0,861	0,856	0,917	0,840	0,842
Y2.6	0,781	0,745	0,665	0,812	0,836	0,836	0,835
Y2.7	0,839	0,792	0,790	0,789	0,825	0,739	0,758
Y2.8	0,764	0,773	0,635	0,815	0,821	0,885	0,871
Y3.1	0,644	0,929	0,642	0,792	0,834	0,875	0,859
Y3.2	0,714	0,800	0,477	0,867	0,757	0,917	0,885
Y3.3	0,856	0,852	0,702	0,934	0,919	0,916	0,931
Y3.4	0,774	0,724	0,437	0,874	0,759	0,912	0,888
Y3.5	0,855	0,765	0,495	0,873	0,715	0,826	0,813
Y3.6	0,837	0,610	0,788	0,836	0,792	0,794	0,816
Y3.7	0,708	0,938	0,656	0,847	0,865	0,917	0,924
Y4.1	0,832	0,759	0,678	0,894	0,863	0,865	0,907
Y4.2	0,877	0,822	0,617	0,965	0,890	0,986	0,972
Y4.3	0,880	0,894	0,709	0,968	0,948	0,988	0,988
Y4.4	0,845	0,869	0,632	0,927	0,900	0,961	0,963

Hasil yang kita dapat dari perhitungan *diskriminan validity* kami mendapatkan hasil bahwa *Intelegence Quotient*(IQ) mendapatkan hasil sebesar 0,862, pada variabel *Emotional Quotient* mendapatkan hasil sebesar 0,967, pada variabel *Spiritual Quotient* mendapatkan hasil sebesar 0,905, pada variabel Kinerja mendapatkan hasil sebesar 0,908, pada variabel Motivasi mendapatkan hasil sebesar 0,847, pada variabel Motivasi mendapatkan hasil sebesar 0,881, Serta pada variabel Integrasi Mutu Bangunan mendapatkan hasil sebesar 0,958. Dengan hasil di atas maka nilai kephahaman resmponden lebih dari 80% maka di anggap valid.

Setelah beberapa pengujian yang telah menunjukkan hasil yang valid maka selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis.

3.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau yang sering kita sebut uji T adalah pengujian untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara langsung yang ada pada penelitian ini. Hasil dari perhitungan smart PLS untuk pengaruh hipotesis secara langsung bisa di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 hubungan langsung variabel

Sampel Asli	Sampel Rata Rata	Standart Deviasi	T Statistik	P Values

X1 -> Y1	0,858	0,857	0,157	5,475	0,000
X1 -> Y2	0,492	0,484	0,187	2,634	0,009
X1 -> Y3	0,697	0,695	0,169	4,124	0,000
X1 -> Y4	0,708	0,717	0,183	3,868	0,000
X2 -> Y1	0,478	0,416	0,185	2,585	0,010
X2 -> Y2	0,359	0,372	0,265	1,356	0,176
X2 -> Y3	0,676	0,650	0,194	3,491	0,001
X2 -> Y4	0,607	0,775	0,201	3,019	0,003
X3 -> Y1	-0,304	-0,235	0,170	1,790	0,074
X3 -> Y2	0,263	0,231	0,217	1,214	0,225
X3 -> Y3	-0,340	-0,313	0,153	2,224	0,027
X3 -> Y4	-0,262	-0,237	0,149	1,765	0,078

Hasil di atas akan dilakukan analisis menggunakan metode *bootstrapping* untuk mengetahui setiap hubungan pada variabel yang di hipotesiskan. Berikut adalah hasil dari metode *bootstrapping*.

3.2.1 Intellectual Quotient (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini bisa dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,858, dan memiliki nilai T statistik sebesar 5,475 dan memiliki nilai P values sebesar 0,000. Dari hasil yang telah di dapatkan maka dapat disimpulkan bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar 5,475 dengan p values 0,000, dengan hasil tersebut *Intellectual Quotient* (IQ) dan kinerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Intellectual Quotient* (IQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dimiliki seseorang.

3.2.2 Emotional Quotient (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,478. Dengan nilai p values sebesar 0,010 dan t statistik sebesar 2.585 . hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Emotional Quotient* (EQ) memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,492 dengan p values 0,010, dengan hasil tersebut *Emotional Quotient* (EQ) dan kinerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Emotional Quotient* (EQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dimiliki seseorang.

3.2.3 Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar -0,304. Dengan nilai p values sebesar 0,074 = 7,4% >5% dan t statistik sebesar 1,790. hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja seseorang.

3.2.4 Intellectual Quotient (IQ) berpengaruh terhadap Kepemimpinan

Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Kepemimpinan, hal ini bisa dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,492, dan memiliki nilai T statistik sebesar 2,634 dan memiliki nilai P values sebesar 0,009. Dari hasil yang telah di dapatkan maka dapat disimpulkan bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,492 dengan p values 0,009, dengan hasil tersebut *Intellectual Quotient* (IQ) dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Intellectual Quotient* (IQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga Kepemimpinan yang akan dimiliki seseorang.

3.2.5 Emotional Quotient (EQ) berpengaruh terhadap Kepemimpinan

Pengujian hipotesisi yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,359. Dengan nilai p values sebesar 0,176 = 17,6% >5% dan t statistik sebesar 1.356. hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Emotional Quotient* (EQ) tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepemimpinan.

3.2.6 Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh terhadap Kepemimpinan

Pengujian hipotesisi yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,263. Dengan nilai p values sebesar 0,225 = 22,5% >5% dan t statistik sebesar 1,214. hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepemimpinan.

3.2.7 Intellectual Quotient (IQ) berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh terhadap Motivasi, hal ini bisa dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,697, dan memiliki nilai T statistik sebesar 4,124 dan memiliki nilai P values sebesar 0,000. Dari hasil yang telah di dapatkan maka dapat disimpulkan bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi seseorang.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,697 dengan p values 0,000, dengan hasil tersebut *Intellectual Quotient* (IQ) dan Motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Intellectual Quotient* (IQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga Jiwa Kepemimpinan yang akan dimiliki seseorang.

3.2.8 Emotional Quotient (EQ) berpengaruh terhadap Motivasi

Pengujian hipotesisi yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,676. Dengan nilai p values sebesar 0,001 dan t statistik sebesar 3.491. hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Emotional Quotient* (EQ) memiliki pengaruh terhadap Motivasi seseorang.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,676 dengan p values 0,001, dengan hasil tersebut *Emotional Quotient* (EQ) dan kinerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Emotional Quotient* (EQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dimiliki seseorang.

3.2.9 Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh terhadap Motivasi

Pengujian hipotesisi yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar -0,340. Dengan nilai p values sebesar 0,027 dan t statistik sebesar 2.224 <t table(2,57058). hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) memiliki pengaruh terhadap Motivasi seseorang namun tidak signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar -0,340 dengan p values 0,027, dengan hasil tersebut *Spiritual Quotient* (SQ) dan kinerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Spiritual Quotient* (SQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dimiliki seseorang.

3.2.10 Intellectual Quotient (IQ) berpengaruh terhadap Integrasi Mutu Bangunan

Pengujian hipotesisi yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,708. Dengan nilai p values sebesar 0,000 dan t statistik sebesar 3.868. hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) memiliki pengaruh terhadap Integrasi Mutu Bangunan.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Intellectual Quotient* (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,708 dengan p values 0,000, dengan hasil tersebut *Intellectual Quotient* (IQ) dan kinerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Intellectual Quotient* (IQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga Integrasi Mutu Bangunan.

3.2.11 Emotional Quotient (EQ) berpengaruh terhadap Integrasi Mutu Bangunan

Pengujian hipotesisi yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,607. Dengan nilai p values sebesar 0,003 dan t statistik sebesar 3.019. hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Emotional Quotient* (EQ) memiliki pengaruh terhadap Integrasi Mutu Bangunan.

Berdasarkan hasil perhitungan inner model yang peneliti dapatkan, bahwa *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal itu di buktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,607 dengan p values 0,003, dengan hasil tersebut *Emotional Quotient* (EQ) dan kinerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, maka semakin tinggi *Emotional Quotient* (EQ) yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja maka semakin tinggi juga Integrasi Mutu Bangunan.

3.8.12 Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh terhadap Integrasi mutu Bangunan

Pengujian hipotesisi yang peneliti lakukan dengan smart PLS mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar -0,262. Dengan nilai p values sebesar 0,078 = 7,8% >5% dan t statistik sebesar 1,765. hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Integrasi Mutu bangunan.

4. Kesimpulan

IQ dan EQ mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sedangkan SQ tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Artinya semakin tinggi IQ seseorang, maka semakin baik pola pikir dan kemampuan seseorang dalam bekerja dan juga semakin baik karyawan tersebut dalam mengendalikan emosi dan lebih hati-hati dalam bekerja.

IQ, EQ dan SQ mempunyai pengaruh positif terhadap kepemimpinan. Artinya semakin tinggi IQ, EQ dan SQ seseorang, maka semakin baik seseorang dalam memimpin dalam suatu perusahaan jasa konsultasi pengawasan di kabupaten Gresik.

IQ mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang dalam bekerja sedangkan EQ dan SQ tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi seseorang. Artinya semakin tinggi IQ seseorang maka semakin baik seseorang tersebut dalam memotivasi dirinya sendiri untuk lebih semangat dalam bekerja.

IQ dan EQ mempunyai pengaruh positif terhadap integrasi mutu bangunan sedangkan SQ tidak memiliki pengaruh terhadap integrasi mutu bangunan. Artinya semakin tinggi IQ dan EQ seseorang semakin baik pola pikir dan kemampuan seseorang dalam merencanakan atau mengawasi suatu proyek yang sedang di kerjakan, sehingga menghasilkan mutu bangunan yang sesuai dengan keinginan konsumen.

Referensi

- [1] T. Y. Yu, W. Chou, J. C. Chow, C. H. Lin, L. C. Tung, and K. L. Chen, "IQ discrepancy differentiates levels of fine motor skills and their relationship in children with autism spectrum disorders," *Neuropsychiatr. Dis. Treat.*, vol. 14, 2018, doi: 10.2147/NDT.S153102.
- [2] S. Khan, "A comparative analysis of emotional intelligence and intelligence quotient among Saudi business students' toward academic performance," *Int. J. Eng. Bus. Manag.*, vol. 11, 2019, doi: 10.1177/1847979019880665.
- [3] S. Pramono, "Evaluasi Perhitungan Daya Dukung Tiang Pancang Pembangunan Konstruksi Jembatan Tol Pagar Merbau (Studi Kasus)," *Medan Area Univ. Repos.*, Mar. 2018.
- [4] S. D. Ramachandaran, S. E. Krauss, A. Hamzah, and K. Idris, "Effectiveness of the use of spiritual intelligence in women academic leadership practice," *Int. J. Educ. Manag.*, vol. 31, no. 2, pp. 160–178, 2017, doi: 10.1108/IJEM-09-2015-0123.
- [5] K. M. Arsyad, *Modul Metode Pengendalian Banjir*. Bandung: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi., 2017.
- [6] R. Kristianawati and K. Z. Wafirotin, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi," *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, 2018, doi: 10.24269/iso.v1i1.47.

- [7] R. D. Parashakti and D. I. Setiawan, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang," *J. Samudra Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, 2019, doi: 10.33059/jseb.v10i1.1125.
 - [8] D. Uraz and B. Arhan, "Improved Performance and Effectiveness through the development of Emotional Intelligence in the Workplace," *J. La Bisecoman*, vol. 1, no. 5, pp. 20–26, Dec. 2020, doi: 10.37899/JOURNALLABISECOMAN.V1I5.267.
 - [9] S. D. J. Makin *et al.*, "The impact of early-life intelligence quotient on post stroke cognitive impairment," *Eur. Stroke J.*, vol. 3, no. 2, 2018, doi: 10.1177/2396987317750517.
 - [10] Melin Melani and M. Dr. H. Heru Setiawan, SE., "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Pos (Persero) Bandung," Oct. 2019.
 - [11] M. Rai, R. Choudhary, B. K. Deo, and D. D. Baral, "Nutritional Status and Intelligence Quotient of Preschool Children in Sunsari, Nepal," *Birat J. Heal. Sci.*, vol. 6, no. 3, 2021, doi: 10.3126/bjhs.v6i3.43197.
 - [12] H. Prasetiawan, A. Ridwan, and Y. Cahyo, "Evaluasi Pengendalian Mutu Pada Proyek Pembangunan Obyek Wisata Sedudo Di Kabupaten Nganjuk," *J. Manaj. Teknol. Tek. Sipil*, vol. 2, no. 1, pp. 65–74, May 2019, doi: 10.30737/JURMATEKS.V2I1.392.
 - [13] L. Feng *et al.*, "Impact of low-level mercury exposure on intelligence quotient in children via rice consumption," *Ecotoxicol. Environ. Saf.*, vol. 202, 2020, doi: 10.1016/j.ecoenv.2020.110870.
 - [14] W. Abdillah, J. Hartono, and D. Prabantini, *Partial Least Square (PLS) : alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta, 2015.
 - [15] A. Kurniawan, "The Correlation of Emotional Intelligence and Spiritual of Intelligence to Effectiveness Principals of Leadership," *Int. J. Psychol. Brain Sci.*, vol. 2, no. 1, p. 1, 2017, doi: 10.11648/j.ijpbs.20170201.11.
 - [16] I. Mulyasari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, vol. 2, no. 2, 2019, doi: 10.25157/jmr.v2i2.1786.
 - [17] & T. I. Mamangkey, Lorenzo., Tewal Bernhard., "The Influence Of Intellectual Intelligence (Iq), Emotional Intelligence (Eq), And Social Intelligence (Sq) On Employee Performance In The Regional Office Of The Bri Manado," *EMBA*, vol. 6, no. 4, 2018.
 - [18] K. Trisna, S. Dewi, K. N. Romayanti, A. A. N. Eddy, and S. Gorda, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat," *Sintesa Pros.*, vol. 12, no. 2, 2019.
-