

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Perilaku Etis dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Dazzle di Yogyakarta

Rohmat Hidayat^{1✉},
Nur Rokhman²
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
YKPN Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Correspondence
hiday4trohmat@gmail.com

Received Nov 28, 2022
Revised Jan 18, 2023
Accepted Jan 20, 2023
Published Jan 31, 2023

DOI [10.35917/tb.v23i2.331](https://doi.org/10.35917/tb.v23i2.331)



Copyright © 2022 Authors.
This is an open-access
article distributed under the terms of
the Creative Commons Attribution
License.

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pada karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai Juli 2021 di Dazzle Store Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dazzle Gejayan dan Super Dazzle Jakal Yogyakarta yang berjumlah 76 dari 190 karyawan dan pengambilannya dengan model probability dengan metode disproportionate stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi dasar dan klasik, analisis MRA, uji t, serta uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap perilaku etis, kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap perilaku etis dan locus of control tidak bisa memoderasi hubungan kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pada karyawan.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, locus of control, perilaku etis

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan (Bukit dkk., 2017). Menurut Griffin (2004), semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Menurut Bukit dkk. (2017), keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat. Dalam sebuah perusahaan/dunia kerja, setiap orang atau pekerja harus mampu mengedepankan sikap maupun perilaku etis dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Tetapi ada juga pekerja/karyawan yang bekerja di luar kontrol sehingga membawa karyawan ke arah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Menurut Griffin & Ebert (2006), perilaku

tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku etis manusia berkaitan erat dengan etika, dalam kehidupan bermasyarakat, perilaku etis sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena, interaksi antar individu di dalam masyarakat sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai etika. Pada dasarnya dapat dikatakan kesadaran semua anggota masyarakat untuk berperilaku secara etis dapat membangun suatu ikatan dan keharmonisan bermasyarakat (Arifiyani & Sukirno, 2012).

Menurut Griffin & Ebert (2006), etika merupakan keyakinan mengenai suatu tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk. Sedangkan perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat atau yang membahayakan.

Poerwopoespito & Utomo (2000), menyebutkan krisis moral yang terjadi pada dunia kerja (perusahaan), hubungan pimpinan dan anak buah banyak terlihat menjadi hubungan antara majikan dan bawahan, yang diwarnai dengan ketegangan dan kecurigaan bahwa salah satu memanfaatkan yang lainnya, bukan hubungan yang saling membutuhkan. Loyalitas terhadap perusahaan memudar, isu-isu tidak jelas gampang merebak, pencapaian prestasi dikejar dengan mendepak teman sejawat melalui cara tidak sehat, iri hati mudah tersukur, akal sehat ditanggalkan dan emosi yang dikenakan. Karyawan yang pintar bicara menjadi provokator dan bukan motivator, negative thinking bertebaran, memaksakan kehendak, kalau perlu dengan unjuk rasa destruktif. Belum lagi sikap ataupun perilaku bekerja malas-malasan, asal-asalan, boros, tidak menyayangi aset-aset perusahaan, mempertajam perbedaan diantara karyawan, melayani konsumen dengan setengah hati, menerima kritik dengan marah, hanya mampu melihat kekurangan orang lain, dan tidak peduli terhadap lingkungan sekitarnya. Seperti halnya pada Dazzle Store di Yogyakarta, Dazzle Store di Yogyakarta merupakan salah satu toko terkenal di Yogyakarta yang menjual berbagai aksesoris elektronik dan juga berbagai kebutuhan perlengkapan rumah tangga. Dazzle Store di Yogyakarta sudah berdiri belasan tahun dan memiliki beberapa cabang di Yogyakarta diantaranya Dazzle Gejayan, Super Dazzle Jakal, dan cabang terbaru Super Dazzle Gejayan serta masih akan membuka cabang baru lainnya. Dalam Dazzle Store tersebut masih terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawannya yaitu sering tidak ada kabar saat jam kerja (bolos), masih ada komplain dari *customer* bahwa beberapa karyawan melayani dengan tidak ramah, jutek dan lainnya, serta pernah terjadi pencurian barang di store oleh karyawannya sendiri. Beberapa perilaku tidak etis tersebut bisa timbul / terjadi karena faktor individual (internal) maupun faktor lingkungan (eksternal).

Menurut Robbins & Judge (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis karyawan meliputi: (a) faktor personal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu (b) faktor situasional, yaitu faktor yang berasal dari luar diri manusia sehingga dapat mengakibatkan seseorang cenderung berperilaku sesuai dengan karakteristik kelompok yang diikuti (c) faktor stimulasi yang mendorong dan meneguhkan perilaku seseorang.

Mulyaningsih & Hermina (2017) menyebutkan, karyawan yang berkualitas adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu perilaku etis sumber daya manusia / karyawan sangatlah penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, baik dari sudut pandang makro dan mikro. Secara makro perilaku yang tidak etis mengganggu sistem perekonomian yang pada akhirnya akan mempengaruhi efisiensi alokasi *resource*, sedangkan secara mikro akan mempengaruhi performa jangka panjang (Gunawan & Utari, 2019). Perilaku etis dari karyawan menunjukkan bagaimana karyawan dapat berperilaku sesuai dengan norma sosial dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Sehingga ada beberapa faktor individu yang mempengaruhi perilaku etis, diantaranya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan juga *locus of control*.

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan tingkat di mana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri,

mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki keterampilan-keterampilan sosial (Moorhead & Griffin, 2013).

Kecerdasan spriritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa 5 tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain, Zohar & Marshall (dalam Tikollah dkk., 2006).

Istilah *locus of control* merupakan konsep untuk menjelaskan persepsi seseorang tentang sumber nasibnya, sejauh mana orang yakin bahwa mereka menjadi tuan atas nasib mereka sendiri (Robbins, 2003).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan dengan rencana penelitian peneliti mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spriritual, dan *locus of control* terhadap perilaku etis. Diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Utari (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spriritual, *locus of control* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis pada karyawan PT. Multi Karya Citra Mandiri Kabupaten Bojonegoro. Sama halnya dengan penelitian Setiyani & Jaeni (2017), dengan hasil penelitiannya membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spriritual berpengaruh positif terhadap perilaku etis pada profesi auditor BPKP perwakilan provinsi Jawa Tengah. *Locus of control* berpengaruh positif dan *locus of control* bisa memoderasi hubungan kecerdasan emosional, kecerdasan spriritual terhadap perilaku etis pada profesi auditor BPKP perwakilan provinsi Jawa Tengah.

Tetapi berbeda dengan hasil penelitian Abdul dkk (2019) dan Suryaningsih & Wahyudin (2019). Hasil penelitian Abdul dkk. (2019) membuktikan bahwa kecerdasan spriritual tidak berpengaruh terhadap perilaku etis pada Auditor Inspektorat Provinsi Gorontalo. Kemudian hasil penelitian Suryaningsih & Wahyudin (2019) membuktikan kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap perilaku etis pada mahasiswa dan *locus of control* tidak memoderasi secara signifikan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spriritual terhadap perilaku etis pada mahasiswa Pendidikan Akuntansi angkatan 2015, 2016, dan 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda & tidak konsistennya hasil penelitian serta fenomena yang terjadi pada karyawan di Dazzle Store Yogyakarta, maka peneliti ingin menguji kembali faktor-faktor individu / personal yang mempengaruhi perilaku etis tersebut. Faktor-faktor individual yang diteliti adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spriritual, dan *locus of control*.

Tinjauan Pustaka & Hipotesis

Kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2010), emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. akar kata emosi adalah *move*, kata kerja dalam Bahasa Latin adalah menggerakkan atau bergerak. Kecenderungan bergerak merupakan hal mutlak dalam emosi. bahwasannya emosi memancing tindakan, emosi menjadi akar dorongan untuk bertindak terpisah dari reaksi-reaksi yang tampak di mata.

Menurut Goleman (2010), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional (EQ) merupakan tingkat di mana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan

empati untuk orang lain, dan memiliki keterampilan-keterampilan sosial (Moorhead & Griffin, 2013).

Menurut Sutrisno (2013) “Kecerdasan emosi yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, melihat kesenjangan yang perlu dijembatani, melihat hubungan yang tersembunyi yang menyajikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan yang lebih berharga”.

Goleman (2010), membagi kecerdasan emosional ke dalam lima unsur/dimensi yang meliputi: kesadaran diri atau pengenalan diri, manajemen diri atau pengaturan diri atau pengendalian diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial

Kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang karyawan. Menurut Goleman (dalam Mangkunegara, 2005) pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosional. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya dapat mengatur diri sendiri, menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya dan dapat membina hubungan baik dengan orang lain juga mampu menimbulkan rasa empati di lingkungan kerja, oleh karena itu kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan.

Meskipun kecerdasan emosional bersifat dinamis, tidak tetap dan bisa berubah setiap saat, tetapi bila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang konsisten maka kecerdasan emosional tersebut dapat membuat orang tidak depresi, tidak cepat putus asa, tidak cepat puas, tidak egois, selalu terbuka pada kritikan, terampil dalam melakukan hubungan sosial, tidak mudah marah, dan sebagainya. Hal-hal tersebut tentu akan berdampak positif untuk menghilangkan masalah sosial yang sering terjadi di masyarakat maupun di dalam perusahaan (Barus, 2015).

Kecerdasan spiritual

Zohar dan Marshall (dalam Gunawan & Utari, 2019) menyatakan kecerdasan spiritual SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Indikasi atau dimensi kecerdasan spiritual menurut Zohar & Marshall (2005) meliputi hal-hal berikut: kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kualitas hidup, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya, bidang mandiri.

Locus of control

Locus of control merupakan konsep untuk menjelaskan persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. sejauh mana orang yakin bahwa mereka menjadi tuan atas nasib mereka sendiri (Robbins, 2003). Menurut Spector (1982) dan dikembangkan oleh Spector (1988) terdapat 2 dimensi utama dalam *locus of control*, yaitu: *internal locus of control*, *external locus of control*.

Perilaku etis karyawan

Menurut Griffin & Ebert (2006), etika merupakan keyakinan mengenai suatu tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk. Sedangkan perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat atau yang membahayakan. Perilaku etis dari karyawan menunjukkan bagaimana karyawan dapat berperilaku sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Adapun dimensi pengukuran perilaku etis karyawan menurut Robbins & Judge (2008) dapat dilihat dari hal-hal berikut ini: kesetiaan terhadap organisasi, menghargai hubungan, kehadiran, kedisiplinan.

Hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku etis

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu bertindak dan berperilaku etis dalam profesinya. Gunawan & Utari (2019) mengatakan apabila ada perubahan pada kecerdasan emosional akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan perilaku etis karyawan.

Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil penelitiannya yang menemukan adanya pengaruh kecerdasan emosional secara positif & signifikan terhadap perilaku etis karyawan di PT. Multi Karya Citra Mandiri Bojonegoro. Pada penelitian Riasning & Datrini (2018) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis Auditor. Kecerdasan emosional mempunyai hubungan terhadap perilaku etis karyawan. Pernyataan tersebut juga terbukti dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Fu (2013). Kemampuan karyawan dalam menggunakan emosi dengan baik dan dapat mengatur emosi, secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku etis. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: *Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.*

Pengaruh locus of control terhadap hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku etis

Locus of Control terbagi atas *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* mengacu pada seseorang yang percaya bahwa sesuatu hasil bergantung pada usaha dan kerja keras yang dilakukannya. Sedangkan *external locus of control* mengacu pada seseorang yang menganggap bahwa suatu hasil ditentukan oleh faktor lain dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, kesempatan, dan faktor lain yang tidak dapat diprediksi (Reiss & Mitra, 1998). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain Goleman (dalam Risabella, 2014)

Dalam penelitian yang dilakukan Setiyani & Jaeni (2017) menunjukkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi kecerdasan emosional terhadap perilaku etis. Semakin tinggi tingkat interaksi spiritual dan *locus of control* maka perilaku etis juga semakin baik. *Locus of control* memperkuat hubungan kecerdasan emosional terhadap perilaku etis. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Locus of Control memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.*

Hubungan kecerdasan spiritual dengan perilaku etis

Zohar dkk. (dalam Gunawan & Utari, 2019), yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual digunakan untuk memecahkan masalah dan nilai kecerdasan memengaruhi perilaku etis. Seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi biasanya memiliki perilaku yang baik di dalam perusahaan. Kecerdasan spiritual yang dimaksud adalah kesadaran diri dalam pekerjaan, menghadapi kesulitan yang ada, kemampuan dalam bersikap, kemampuan menghadapi tekanan, cara pandang, dan bentuk interaksi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Utari (2019) menemukan adanya pengaruh kecerdasan spiritual secara positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan di PT. Multi Karya Citra Mandiri Bojonegoro. Kemudian hasil penelitian lain oleh Juniawan dkk. (2017) menemukan adanya pengaruh kecerdasan spiritual secara positif signifikan terhadap perilaku etis Auditor Di Pemerintahan

Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Buleleng, Klungkung, Bangli Dan Gianyar). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

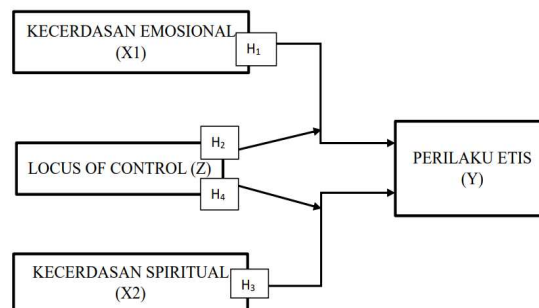
H3: *Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.*

Pengaruh *locus of control* terhadap hubungan kecerdasan spiritual dengan perilaku etis

Seseorang yang mempunyai *locus of control internal* yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakannya ditentukan oleh peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai *locus of control internal* berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai *locus of control eksternal* berkeyakinan bahwa kesempatan, nasib, dan pihak lain menentukan apa yang terjadi dalam dirinya. Seseorang yang mempunyai *locus of control eksternal* berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, keberuntungan, dan kesempatan (Trevino, 1986).

Ginanjari (dalam Zakiah, 2013) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberikan makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan, serta mampu mensinergikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara komprehensif. Dalam penelitian yang dilakukan Setiyani & Jaeni (2017) menunjukkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis. Semakin tinggi tingkat interaksi spiritual dan *locus of control* maka perilaku etis juga semakin baik. *Locus of control* memperkuat hubungan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Locus of Control memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.*



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode survey. Menurut Wiyono (2011), survey adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyelidikan dengan cara menghubungi sebagian atau sekelompok tertentu dari populasi yang berhubungan dengan area penelitian tertentu guna menggali informasi-informasi yang dibutuhkan. Karena teknik dianggap cocok dengan rencana pengambilan data dari pihak informan yang menjadi karyawan Dazzle di Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dazzle Store Gejayan dan Super Dazzle Store Jakal di Yogyakarta yang berjumlah 190 orang. Dikarenakan ke dua store dazzle ini sudah cukup lama berdiri yang ada di Yogyakarta. Sehingga aktivitas, kejadian yang dialami, dan pengalaman bekerja para karyawan dirasa sudah tinggi dibanding Super Dazzle Gejayan yang baru beberapa minggu lalu opening dan Cabang Dazzle lain yang akan opening. Metode pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan metode Slovin. Menurut

Wiyono (2011), metode Slovin adalah metode yang digunakan untuk menentukan berapa besar minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi sudah diketahui. Pada metode slovin penelitian ini menggunakan standar error 10%, sehingga minimal sampel yang dibutuhkan sebesar 66 responden. Tetapi pada penelitian ini yang digunakan / diolah seluruh data (respon yang kembali). Dari penyebaran kuesioner tersebut ke 190 karyawan, yang mengisi kuesioner hanya 76 karyawan/responden. Dimana target awal minimal sampel sebanyak 129 karyawan/responden. Tetapi mengingat keadaan yang kurang memungkinkan karena peneliti tidak diizinkan dazzle untuk menghubungi langsung pribadi ke karyawannya dan keterbatasan waktu peneliti, maka jumlah target sampel minimal diturunkan menjadi 66 responden. Jumlah tersebut didapat menggunakan rumus Slovin dengan menaikkan toleransi error menjadi 10%, dimana sebelumnya menggunakan toleransi error 5%.

Dalam penelitian ini, menggunakan teknik *sampling probability sampling* dengan metode *disproportionate stratified random sampling*. *Disproportionate stratified random sampling* adalah teknik yang hampir mirip dengan *proportionate stratified random sampling* dalam hal heterogenitas populasi. Menurut Sugiyono (2019), teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Alasan pemilihan sampel dengan metode *disproportionate stratified random sampling*, karena strata karyawan yang bekerja di Dazzle Yogyakarta jumlahnya kurang proporsional (jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lainnya). Kemudian juga keterbatasan akses langsung ke karyawan untuk menentukan siapa dan berapa persen jumlah yang akan diambil menjadi sampel/responden ditoko/store tersebut maka metode yang dipilih adalah *disproportionate stratified random sampling*.

Metode pengambilan/pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data. Menurut Wiyono (2011), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden. Kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 s/d 5. Responden diminta memberikan pendapat setiap butir pertanyaan mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Menurut Wiyono (2011), skala likert dipergunakan jika peneliti ingin mendapatkan data mengenai bobot setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi dasar dan klasik, analisis MRA, uji t, serta koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Dari penyebaran kuesioner ke 190 karyawan, yang mengisi kuesioner sebanyak 76 karyawan/responden. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di kedua Dazzle Store Yogyakarta. Sebagian besar responden termasuk dalam kategori perempuan yaitu sebanyak 44 orang (57,9%). Berdasarkan umur responden, sebagian besar responden termasuk dalam kategori 20-25 tahun yaitu sebanyak 49 responden (64,5%). Berdasarkan masa kerja responden, sebagian besar responden termasuk dalam kategori < 1 tahun yaitu sebanyak 50 responden (65,8%). Berdasarkan pendidikan responden, sebagian besar responden termasuk dalam kategori SMA/SMK Sederajat yaitu sebanyak 64 responden (84,2%). Berdasarkan tempat kerja responden, sebagian besar responden bekerja di Dazzle Gejayan yaitu 41 responden (53,9%).

Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikasinya berada dibawah 0,05, dengan jumlah responden (n) = 76 responden. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 for Windows

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Signifikasi	Keterangan
Kecerdasan Emosional	KE 1 sampai 10	0,000	Valid
Kecerdasan Spiritual	KS 1 samapai 18	0,000	Valid
Locus Of Control	LOC 1 sampai 8	0,000	Valid
Perilaku Etis	PE 1 sampai 16	0,000	Valid

Berdasarkan analisis di atas menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional (KE) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikasi dibawah 0,05. Berdasarkan analisis diatas menunjukkan variabel Kecerdasan Spiritual (KS) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikasi dibawah 0,05. Berdasarkan analisis diatas menunjukkan *locus of control* (LOC), mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikasi dibawah 0,05. Berdasarkan analisis diatas menunjukkan variabel Perilaku Etis (PE), mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikasi dibawah 0,05. Sehingga seluruh item pertanyaan bisa diikutkan ke pengolahan data selanjutnya.

Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, dimana suatu kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,600 (Kuncoro, 2014).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,882	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,939	Reliabel
Locus Of Control	0,777	Reliabel
Perilaku Etis	0,964	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,66755540
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,050
	Negative	-0,090
Test Statistic		0,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Namun jika nilai tolerance < 10 dan nilai VIF $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	0,006	179,167
Kecerdasan Spiritual	0,007	148,387
Locus of Control	0,010	96,507
KE_LOC	0,001	760,636
KS_LOC	0,002	610,389

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance < 10 dan VIF $> 0,10$, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tersebut terjadi multikolinearitas. Sehingga untuk mengatasi multikolinieritas, peneliti mengambil langkah dengan mentransformasi data ke dalam beberapa bentuk. Pertama ke LOG, tetapi sebagian variabel masih terjadi multikolinieritas. Kemudian, ke bentuk LN, tetapi sebagian variabel masih terjadi multikolinieritas. Ketiga, ke bentuk SQRT, tetap masih terjadi multikolinieritas. Dan yang terakhir ke bentuk first difference, dan hasil uji multikolinieritasnya bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas dengan Bentuk *First Difference*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
FD.Kecerdasan Emosional	0,215	4,641
FD.Kecerdasan Spiritual	0,212	4,718
FD.Locus of Control	0,843	1,186
FD.KE_LOC	0,164	6,109
FD.KS_LOC	0,157	6,364

Setelah ditransformasi data ke bentuk first difference, dapat diketahui bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji model Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

	Model	Sig.
1	(Constant)	0,457
	Kecerdasan Emosional	0,696
	Kecerdasan Spiritual	0,950
	Locus of Control	0,137
	KE_LOC	0,560
	KS_LOC	0,965

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menentukan jenis moderasi pada variabel Z (*locus of control*), maka perlu dilakukan pengujian penentuan moderasi dengan beberapa tahap. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Penentuan Moderasi Tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,932	5,859		1,354	0,180
Kecerdasan Emosional	1,383	0,133	0,769	10,405	0,000
Locus Of Control	0,149	0,133	0,082	1,115	0,268

a. Dependent Variable: Y

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-94,535	33,391		-2,831	0,006
Kecerdasan Emosional	3,704	0,756	2,060	4,897	0,000
Locus Of Control	3,786	1,176	2,102	3,220	0,002
KE_LOC	-0,082	0,026	-2,709	-3,112	0,003

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh *locus of control* terhadap perilaku etis pada output pertama tidak signifikan dan pengaruh Interaksi KE_LOC terhadap perilaku etis pada output kedua signifikan, artinya *locus of control* adalah *pure* variabel moderasi.

Tabel 8. Penentuan Moderasi Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,722	5,611		2,445	0,017
Kecerdasan Spiritual	0,732	0,073	0,773	10,020	0,000
Locus Of Control	0,068	0,139	0,038	0,491	0,625

a. Dependent Variable: Y

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-56,532	30,072		-1,880	0,064
Kecerdasan Spiritual	1,620	0,380	1,710	4,259	0,000
Locus Of Control	2,584	1,068	1,435	2,420	0,018
KS LOC	-0,032	0,013	-1,945	-2,375	0,020

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh *locus of control* terhadap perilaku etis pada output pertama tidak signifikan dan pengaruh Interaksi KS_LOC terhadap perilaku etis pada output kedua signifikan, artinya *locus of control* adalah *pure* variabel moderasi.

Pengujian Dengan Analisis Regresi Moderasi (*Moderate Regression Analysis*)

Hasil pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi dengan perhitungan analisis MRA yang menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 for Windows.

Tabel 9. Hasil Perhitungan MRA

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-56,532	30,072		-1,880	0,064
Kecerdasan Emosional (X1)	1,620	,380	1,710	4,259	0,000
Kecerdasan Spiritual (X2)	2,584	1,068	1,435	2,420	0,018
KE (X1) LOC (Z)					
KS (X2) LOC (Z)	-0,032	0,013	-1,945	-2,375	0,020

a. Dependent Variable: Y (Perilaku Etis)

Berdasarkan tabel diatas perhitungan MRA dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows didapat hasil sebagai berikut

$$Y = 8,980 + 0,583 X1 + 0,479 X2 + 0,008 X1.Z - 0.004 X2.Z$$

- Konstanta = 8,980 Artinya jika kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sama dengan nol, maka nilai prediksi perilaku etis (Y) sebesar 8,980. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, karyawan Dazzle di Yogyakarta dapat berperilaku etis.
- $\beta_1 = 0,583$ Artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat sebesar satu satuan maka perilaku etis akan meningkat sebesar 0,583 dengan anggapan variable bebas lain

tetap. Tetapi pada penelitian ini mengingat hasil signifikansinya lebih dari 0,05 , maka koefisien regresi ini diabaikan / tidak dipakai.

- c. $\beta_2 = 0,479$ Artinya jika variabel kecerdasan spiritual meningkat sebesar satu satuan maka perilaku etis akan meningkat sebesar 0,479 dengan anggapan variabel bebas lain tetap. Tetapi pada penelitian ini mengingat hasil signifikansinya lebih dari 0,05 , maka koefisien regresi ini diabaikan / tidak dipakai.

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi akan dinyatakan berarti/signifikan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05. Dalam penelitian ini data dapat dilihat pada tabel hasil uji MRA.

- Hipotesis 1 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis. Pada hasil output SPSS menunjukkan koefisien KE (kecerdasan emosional) sebesar 0,583 dengan t hitung = 0,410. Karena $0,410 < 1,99346$ dan nilai signifikansi sebesar $0,683 > 0,05$ dengan demikian H1 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.
- Hipotesis 2 menyatakan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku etis pada karyawan. Pada hasil output SPSS menunjukkan koefisien KE dan LOC sebesar 0,008 dengan t hitung = 0,164. Karena $0,164 < 1,99346$ dan nilai signifikansi sebesar $0,870 > 0,05$ dengan demikian H2 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa LOC tidak dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.
- Hipotesis 3 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis. Pada hasil output SPSS menunjukkan koefisien KS (kecerdasan spiritual) sebesar 0,479 dengan t hitung = 0,608. Karena $0,608 < 1,99346$ dan nilai signifikansi sebesar $0,545 > 0,05$ dengan demikian H3 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.
- Hipotesis 4 menyatakan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pada karyawan. Pada hasil output SPSS menunjukkan koefisien KS dan LOC sebesar -0,004 dengan t hitung = -0,147. Karena $-0,147 < 1,99346$ dan nilai signifikansi sebesar $0,883 > 0,05$ dengan demikian H4 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa LOC tidak dapat memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.

Uji F

Menurut (Ghozali, 2018), ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Of Fit*. Secara statistik, nilai *Goodness Of Fit* dapat diukur dari nilai statistic F. Jika nilai probability F statistic kurang dari 5% maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik. Pengujian ini diuji menggunakan program SPSS 25.0 For Windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3723,779	2	1861,890	73,074	0,000
		1860,010	73	25,480		
		5583,789	75			

Berdasarkan output diatas nilai signifikansi untuk pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap Y/perilaku etis adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $73,074 > F$ tabel sebesar 3,12. Yang artinya terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap Y (perilaku etis). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini sudah layak/baik digunakan.

Pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku etis

Kecerdasan emosional menuntut diri sendiri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan dirinya sendiri serta orang lain, dan juga untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Namun sayangnya jika energi emosi tersebut tidak tepat digunakan pada situasi tertentu akan menimbulkan suatu permasalahan.

Pada suatu kesempatan, karyawan yang memiliki empati terhadap temannya, bisa jadi akan saling kerja sama dalam meninggalkan pekerjaan saat jam kerja dikarenakan ada urusan pribadi & merasa dirinya suatu saat membutuhkan pertolongan temannya. Hal ini merupakan salah satu contoh perilaku yang tidak etis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Suryaningsih & Wahyudin, 2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap perilaku etis. Tetapi tidak selaras dengan hasil penelitian (Fu, 2013) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dapat dilihat bahwa karyawan Dazzle di Yogyakarta yang memiliki kecerdasan emosional baik belum tentu memiliki perilaku etis yang baik. Tetapi sebaliknya justru membuat karyawan melanggar aturan yang ada, dengan alasan yang hanya sekedar mengikuti perasaan dirinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak terlalu penting untuk meningkatkan konsistensi suatu perilaku etis seseorang/karyawan. Secara kontekstual kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perilaku etis seseorang, namun pada penelitian saat ini ternyata kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku etis seseorang. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya sifat dan karakter yang dibawa seseorang dari lahir yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya sehingga kecerdasan emosional tidak mendukung suatu perilaku etis seseorang.

Pengaruh *locus of control* sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku etis. Hal ini dimaknai bahwa *locus of control* dengan kecenderungan internal tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku etis pada karyawan. Semakin kuat pengaruh *locus of control* yang dimiliki seseorang dengan kecerdasan emosional tetap, maka tidak akan berpengaruh terhadap perilaku etis pada karyawan. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa variabel perilaku etis pada karyawan tidak dapat diprediksi oleh variabel tingkat kecerdasan emosional dengan dimoderasi oleh variabel *locus of control*. Selain itu, temuan ini juga tidak selaras dengan hasil penelitian (Setiyani & Jaeni, 2017) yang menyebutkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi kecerdasan emosional terhadap perilaku etis. Namun mendukung hasil penelitian (Suryaningsih & Wahyudin, 2019) yang mengatakan bahwa *locus of control* tidak dapat memoderasi kecerdasan emosional terhadap perilaku etis.

Pengaruh kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku etis

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diketahui bahwa perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta disebabkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi selain kecerdasan spiritual. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pada karyawan. Karyawan merasa tidak nyaman dengan perilakunya yang melanggar aturan namun

hal tersebut tetap dilakukannya, disebabkan karena pelanggaran etika tersebut kurang mendapatkan sanksi yang tegas.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Abdul et al., 2019) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap perilaku etis. Tetapi tidak selaras dengan hasil penelitian dari (Gunawan & Utari, 2019) dan (Setiyani & Jaeni, 2017) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis.

Pengaruh *locus of control* sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan spiritual dengan perilaku etis. Hal ini dimaknai bahwa locus of control dengan kecenderungan internal tidak memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis pada karyawan. Semakin kuat pengaruh locus of control yang dimiliki seseorang dengan kecerdasan spiritual tetap, maka tidak akan berpengaruh terhadap perilaku etis pada karyawan. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa variabel perilaku etis pada karyawan tidak dapat diprediksi oleh variabel tingkat kecerdasan spiritual dengan dimoderasi oleh variabel locus of control. Dengan kata lain bahwa kecerdasan spiritual dimoderasi oleh locus of control tidak mampu meningkatkan perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta.

Selain itu, temuan ini juga tidak selaras dengan hasil penelitian (Setiyani & Jaeni, 2017) yang menyebutkan bahwa locus of control dapat memoderasi kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis. Namun mendukung hasil penelitian (Suryaningsih & Wahyudin, 2019) yang mengatakan bahwa locus of control tidak dapat memoderasi kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa H1 ditolak / tidak terbukti, yang berarti bahwa “kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta”.
- b. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa H2 ditolak / tidak terbukti, yang berarti bahwa “locus of control tidak berpengaruh sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dan perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta”
- c. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa H3 ditolak / tidak terbukti, yang berarti bahwa “kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta”.
- d. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa H4 ditolak / tidak terbukti, yang berarti bahwa “locus of control tidak berpengaruh sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dan perilaku etis pada karyawan Dazzle di Yogyakarta”.

Referensi

- Abdul, Y., Sondakh, J. J., & Tinangon, J. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Inspektorat Provinsi Gorontalo. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 10(2), 123. <https://doi.org/10.35800/jjs.v10i2.25605>
- Arifiyani, H. A., & Sukirno, S. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen,* 1(2).

- Barus, D. S. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada Perusahaan Daerah Minum (PDAM) Tirta Malem Kabanjahe Kabupaten Karo. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)* (1st ed.). Zahir Publishing.
- Fu, W. (2013). The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees. *Journal of Business Ethics*, 122(1), 137–144. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1763-6>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2010). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen, jilid 1* (7th ed.). Erlangga.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *Bisnis, jilid 1* (8th ed.). Erlangga.
- Gunawan, W., & Utari, W. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Perilaku Individual Terhadap Perilaku Etis Karyawan Di Pt. Multi Karya Citra Mandiri Kabupaten Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(2).
- Juniawan, K. H., Wahyuni, M. A., & Sujana, E. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal, Kecerdasan Intelektual (IQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Perilaku Etis Auditor Di Pemerintahan Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Buleleng, Klungkung, Bangli dan Gianyar). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–11.
- Kuncoro, M. (2014). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi : bagaimana meneliti dan menulis tesis?* (Edisi 4). Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Mulyaningsih, & Hermina, T. (2017). *Etika Bisnis* (N. Kania (ed.)). CV Kimfa Mandiri.
- Poerwopoespito, F. O. S., & Utomo, T. T. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan (Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental)* (A. A. Nusantara (ed.)). Grasindo.
- Reiss, M. C., & Mitra, K. (1998). The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 17(14), 1581–1593. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1023/A:100574240872>
- Riasning, N. I. P., & Datrini, L. U. H. K. (2018). Hasil Penelitian Terhadap Prilaku Etis Auditor. 2(1), 34–44.

- Risabella, N. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014*, 1–6. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/63076>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 2* (9th ed.). Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (buku 1)* (12th ed.). Salemba Empat.
- Setiyani, A., & Jaeni, J. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Etis Profesi Auditor Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bpkp Perwakilan Provinsi Jawa Tengah). *Students' Journal of Accounting and Banking*, 6(2).
- Spector, P. E. (1982). Behavior in Organization as a Functin of Employee's Locus of Control. *American Psychological Association, Inc.*, 91(3), 482–497. [https://doi.org/10.1037 / 0033-2909.91.3.482](https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482)
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan Ke). CV ALFABETA.
- Suryaningsih, D., & Wahyudin, A. (2019). Pengaruh Tiga Dimensi Kecerdasan dan Locus of Control Terhadap Perilaku Etis. *Eeaj* 8, 8(3), 967–982. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35726>
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Tikollah, M. R., Triuwono, I., & Ludigdo, H. U. (2006). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI 9 PADANG*, 1–25.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *The Academy of Management Review*, 11(3), 601–617. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258313>
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0* (1st ed.). UPP STIM YKPN.
- Zakiah, F. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap pemahaman akuntansi (Studi empiris mahasiswa jurusan akuntansi angkatan tahun 2009 di Universitas Jember). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2005). *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Mizan Pustaka.