
PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) , KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) , KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X

Tira Feniawati, Anton Budi Santoso
Magister Manajemen Universitas Widyatama
tirafeniawaty@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja optimal. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (Intelligence Quotient/IQ), tetapi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) dan kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient/SQ). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada karyawan PT X sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada aspek kemampuan intelektual, tetapi juga pada pengembangan kecerdasan emosional dan spiritual. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi dan manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT X dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The increasingly competitive business environment requires companies to possess high-quality human resources with optimal performance. Employee performance is not only determined by intellectual intelligence (Intelligence Quotient/IQ), but is also influenced by emotional

intelligence (Emotional Quotient/EQ) and spiritual intelligence (Spiritual Quotient/SQ). This study aims to analyze the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance at PT X. The research employs descriptive and verificative methods using a quantitative approach. Data were collected through a survey using structured questionnaires distributed to employees of PT X as research respondents. The collected data were analyzed using path analysis to examine both partial and simultaneous effects among variables. The results indicate that intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improving employee performance can be achieved through human resource management practices that focus not only on intellectual capabilities but also on the development of emotional and spiritual intelligence. This study is expected to contribute to the development of administrative and management sciences, particularly in the field of human resource management, and to serve as a reference for PT X management in formulating sustainable employee performance improvement policies.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance, Human Resource Management.

PENDAHULUAN

Pada era modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, persaingan antar perusahaan menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari. Kemajuan teknologi yang terus berlangsung pada setiap periode membawa berbagai tantangan sekaligus perubahan bagi perusahaan, khususnya dalam aspek manajemen bisnis dan bidang-bidang lainnya. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan dan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sejalan dengan hal tersebut, karyawan juga dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif, baik terhadap perubahan metode kerja maupun terhadap penerapan teknologi baru. Oleh karena itu, di era globalisasi ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berwawasan luas, kompeten, dan terlatih agar mampu menjalankan tanggung jawab serta tugas yang diberikan secara optimal demi kepentingan organisasi.

Mengingat betapa pentingnya peran sumber daya manusia, unsur ini bahkan dapat dianggap sebagai kebutuhan utama bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, berbagai organisasi berupaya melakukan pembenahan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik agar operasionalnya berjalan optimal dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman. Keberadaan sumber daya manusia, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta, merupakan unsur penting yang harus dikelola bersama elemen lainnya untuk mencapai

keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang banyak atau kualitas SDM yang baik sekalipun tidak menjamin tercapainya tujuan organisasi jika tidak dikelola dan diberdayakan secara efektif.

Sumber daya manusia yang bermutu dalam suatu perusahaan menjadi faktor utama yang mendorong perusahaan untuk terus maju dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. SDM yang unggul dan profesional, serta memiliki kompetensi sesuai bidangnya, sangat diperlukan guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memengaruhi cara perusahaan menetapkan kebijakan yang tepat agar mampu bersaing di tengah meningkatnya kompetisi antarperusahaan. Kebijakan yang dirumuskan dengan baik akan mendukung proses pengambilan keputusan pada seluruh aspek dalam perusahaan. Dalam menyusun kebijakan manajemen, perusahaan perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusianya, yang harus dikelola secara optimal untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan kinerja tersebut pada akhirnya akan berkontribusi pada kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain serta menjaga stabilitas dan kekuatan perusahaan. Di sinilah peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial, hal ini dapat dicermati dari bagaimana kinerja yang dicapai. Apabila kinerja pegawai optimal maka kinerja organisasi pun akan optimal. Adanya beberapa aspek yang mampu dijadikan patokan dalam menilai kinerja organisasi atau instansi salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya.

Salah satu cara melihat SDM yang berkualitas adalah melalui hasil kerjanya (kinerja). Dengan melihat kinerja karyawan, maka akan diketahui apakah aktivitas karyawan sesuai atau tidak dengan tujuan perusahaan. Nawawi (Gaol, 2014:44), Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja serta berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat penggerak tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal dari seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor pribadi dan faktor lingkungan. Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004: 339).

Rivai (2006: 309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, mulai dari pemberian kenaikan gaji, promosi, insentif, fasilitas, kompensasi, asuransi kesehatan, hingga program pelatihan dan pengembangan. Namun pada dasarnya, kinerja tetap sangat bergantung pada diri karyawan itu sendiri yakni sejauh mana mereka mampu memahami, melaksanakan, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia menjadi aset vital bagi organisasi pada setiap aktivitas yang dilakukan. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik, daya pikir ialah kecerdasan yang dibawa sejak lahir serta daya fisik diperoleh dengan usaha (belajar dan pelatihan) sedangkan yang menjadi tolak ukur kecerdasan merupakan Intelligence Quotient (IQ).

Hariwijaya (2006: 7) mendefinisikan Intelligence Quotient (IQ) Adalah kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep dan prinsip), kemampuan untuk belajar dan menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru. IQ adalah kecerdasan intelektual atau kecerdasan otak. IQ berhubungan dengan kemampuan verbal, numerikal, spasial dan logika (Hariwijaya, 2006: 4).

Banyak perusahaan cenderung merekrut individu dengan tingkat Intelligence Quotient (IQ) yang tinggi dengan harapan memperoleh tenaga kerja berkualitas yang mampu mendorong perusahaan menuju perkembangan yang lebih baik. Konsep IQ yang diperkenalkan oleh William Stern hampir satu abad lalu telah menarik perhatian luas, terutama karena kecerdasan manusia diukur melalui skor-skor tertentu. Pengukuran IQ bahkan kerap menjadi faktor penentu bagi

sebagian peserta didik dalam merencanakan masa depannya. Akibatnya, penekanan yang berlebihan pada IQ berpotensi membatasi peluang berkembang bagi individu dengan skor IQ rendah, meskipun mereka memiliki bentuk kecerdasan lain yang lebih dominan (Pasiak, 2002: 15).

Pada perkembangan umat manusia selanjutnya ternyata IQ tidak mampu mewujudkan keberhasilan dalam menghantarkan manusia pada keberhasilan secara horisontal. IQ telah gagal membina hubungan antar sesama. IQ hanyalah merupakan kecerdasan yang semata-mata digunakan untuk memecahkan masalah-masalah logika, rasional dan strategis (Zohar dan Marshall, 2000: 3). Ada faktor lain yang lebih kuat pengaruhnya dari pada kecerdasan intelektual yaitu kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2006) kecerdasan intelektual memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu masalah, sedangkan kecerdasan emosional mampu menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di organisasi dan dengan kecerdasan emosi seseorang mampu mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Kinerja yang optimal dari seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor pribadi dan faktor lingkungan. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri, serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2003: 22). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau Kecerdasan Emosi. Goleman (2015: 46), dalam penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

Patton (2011: 2), mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, yang dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh besar pada karir dan kinerja seseorang.

Temuan terbaru mengidentifikasi adanya satu jenis kecerdasan lain pada manusia, yaitu

Kecerdasan Spiritual (SQ). Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk menghadapi persoalan yang berkaitan dengan makna atau nilai, yakni kemampuan menempatkan tindakan serta kehidupan dalam konteks makna yang lebih luas dan mendalam. SQ juga mencakup kemampuan menilai bahwa suatu tindakan atau cara hidup memiliki nilai yang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Kecerdasan ini menjadi fondasi penting agar IQ dan EQ dapat berfungsi secara optimal. Bahkan, Zohar dan Marshall (2000: 4) menyatakan bahwa SQ merupakan bentuk kecerdasan tertinggi manusia.

Kecerdasan spiritual dipandang sebagai fondasi yang memungkinkan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berfungsi secara optimal (Zohar & Marshall, 2000:4). Dalam konteks organisasi, karyawan perlu memiliki kesadaran terhadap nilai-nilai kehidupan yang tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga aspek spiritual. Hal ini penting karena individu yang cerdas dan berhasil dalam hidupnya, namun tidak mempunyai pegangan hidup yang baik (kecerdasan spiritual), maka kemungkinan untuk melakukan Tindakan penyimpangan.

Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seseorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik.

Perusahaan seharusnya tidak hanya menuntut karyawan untuk memiliki kecerdasan intelektual (IQ) saja, tetapi juga pentingnya mensinergikan kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Sinergi antara ketiga bentuk kecerdasan tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pada akhirnya, kombinasi IQ, EQ, dan SQ yang baik akan berkontribusi pada kemajuan serta keberhasilan perusahaan melalui tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga mampu mengelola emosi dan memiliki landasan spiritual yang kuat.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat krusial dalam suatu perusahaan, karena pencapaian tujuan organisasi dapat dinilai melalui tingkat kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Dalam praktiknya, permasalahan terkait kinerja karyawan kerap muncul di berbagai

perusahaan dan dapat menjadi kendala sekaligus hambatan dalam upaya mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan.

PT X merupakan perusahaan terkemuka dalam manufaktur dan perdagangan emas di Indonesia yang berpengalaman lebih dari 35 tahun dan dikenal karena operasinya yang terintegrasi secara vertikal, mencakup pembuatan perhiasan emas, bullion, refinery, hingga bisnis ritel. PT X mengedepankan nilai keindahan, inovasi, dan kualitas pelayanan, serta memiliki komitmen untuk memberikan hasil terbaik tidak hanya bagi pelanggan, tetapi juga bagi seluruh pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan tersebut mencakup karyawan sebagai bagian integral dari organisasi. Karyawan berperan sebagai ujung tombak operasional perusahaan, sehingga kinerja mereka perlu dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan, mengingat kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kualitas output yang dihasilkan serta tingkat permintaan dari pelanggan.

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan dan dipersiapkan secara matang guna mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap karyawan PT X sudah seharusnya memiliki kecerdasan intelektual (*IQ*), kecerdasan emosional (*EQ*) dan Kecerdasan Spiritual (*SQ*) yang memadai sebagai faktor pendukung dalam menghasilkan kinerja yang baik. Adapun aspek kinerja karyawan yang dinilai pada perusahaan ini meliputi target kerja, kemampuan bekerja sama, Kedisiplinan, serta kesesuaian standar kerja.

Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di PT X, kinerja pegawai masih menunjukkan tingkat yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Resource Department (HRD) PT X, diketahui bahwa perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja yang mengacu pada *Key Performance Indicators* (KPI). Sistem tersebut digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasi kinerja karyawan, berikut disajikan rekapitulasi data kinerja pada periode 2022–2024:

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan bagian Produksi berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI)

PT X

No	Unsur Penilaian Kinerja	Tahun
----	-------------------------	-------

		2022	2023	2024
1	Target Kerja	90	75	85
2	Kerja Sama	90	86	90
3	Kedisiplinan	92	95	87
4	Kesesuaian Standar Kerja	83	80	90
Jumlah		355	336	352
Rata - rata		88,75%	84%	88%

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan berdasarkan KPI dapat dilihat dalam kurun waktu 3 tahun berturut-turut menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai oleh PT X belum maksimal, dalam artian masih adanya gap/selisih. Tahun 2022 yaitu, 88,75% kemudian menurun pada tahun 2023 sebesar 84% dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan menjadi 88% tetapi tidak melebihi hasil di tahun 2022.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya sesuatu yang salah dalam kinerja karyawan PT X. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Namun, dalam pelaksanaan kegiatan operasional masih ditemukan keterbatasan kemampuan teknis pada pegawai PT X.

Penelitian yang pernah dilakukan Riggio (dalam Trihandini, 2005) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Penelitian Boyatzis (dalam Trihandini, 2005) menunjukkan bahwa menemukan individu yang tepat untuk ditempatkan dalam organisasi bukanlah hal yang sederhana. Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang memiliki pendidikan tinggi atau bakat semata. Terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara individu dengan organisasinya. Faktor psikologis yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam organisasi antara lain kemampuan mengelola diri, memiliki inisiatif, bersikap optimis, mampu mengendalikan emosi, serta mampu berpikir jernih tanpa dipengaruhi oleh tekanan emosional.

Hasil survei di Amerika Serikat mengenai peran IQ menunjukkan sebuah paradoks yang

mengkhawatirkan, yaitu semakin tinggi IQ seorang anak, justru semakin rendah tingkat kecerdasan emosionalnya. Lebih jauh lagi, survei pada tahun 1970 dan 1980 terhadap orang tua serta guru mengungkapkan bahwa anak-anak pada generasi sekarang lebih sering menghadapi masalah emosional dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung tumbuh dalam kondisi kesepian dan depresi, lebih mudah marah, sulit dikendalikan, serta lebih sering merasa gugup dan cemas. Survei tersebut kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap ratusan pekerja, mulai dari staf administrasi hingga eksekutif tingkat atas. Hasil penelitian menemukan bahwa kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan bagian dari kecerdasan emosional terbukti menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang (Goleman dalam Agustian, 2005: 39).

Daru Asih dalam tulisannya yang berjudul "Upaya Membangun Karyawan Yang Berkualitas Melalui Peningkatan Kecerdasan Emosional-Spiritual (ESQ)" menyatakan bahwa:

“Kecerdasan emosi-spiritual memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosi-spiritual tinggi akan memiliki pula daya kreativitas, visi, komitmen, integritas dan kemampuan bersinergi dengan orang lain serta daya tahan mental untuk menghadapi tantangan. Kecerdasan emosi-spiritual mampu mengintegrasikan antara akal dan emosi dalam praktek kehidupan dengan menyertakan unsur spiritual sehingga tercipta integrasi antara IQ, EQ dan SQ, yang merupakan syarat utama suatu keberhasilan. Orang yang berhasil secara lahir dan bathin adalah orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan spiritual yang tinggi secara seimbang, di samping kemampuan intelektualitasnya.”

Oleh karena itu, upaya optimalisasi kemampuan teknis memerlukan dukungan kecerdasan intelektual (*IQ*) dalam memecahkan permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Selain itu, kecerdasan emosional (*EQ*) juga dibutuhkan agar pegawai mampu mengenali diri sendiri, memotivasi diri, berempati, serta memiliki keterampilan sosial yang baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian, Kecerdasan spiritual (*SQ*) berperan dalam menumbuhkan komitmen, motivasi, dan kepuasan kerja melalui

pembentukan tujuan hidup yang lebih bermakna, peningkatan ketahanan emosional (resiliensi) dalam menghadapi situasi sulit, peningkatan kemampuan fokus, serta pengembangan perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Keseluruhan aspek tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Melalui SQ, karyawan tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sekadar kewajiban, tetapi juga sebagai aktivitas yang memiliki makna dan nilai.

Agar lebih menguatkan permasalahan yang terjadi di PT X, peneliti melakukan pra survei pada 30% responden dari populasi yaitu 33 orang responden. Berdasarkan kondisi tersebut, dapat diidentifikasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, antara lain:

Tabel 1.2
Pernyataan Pra Survey dan Tanggapan Responden mengenai Kinerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Hasil Pra Survei				
		SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan sistematis	6	1	7	5	0%	27	51	16	6%	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	5	1	8	3	0%	22	57	18	3%	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	2	4	1	9	2	11	18	48	21	2%
4	Saya mampu menjaga motivasi kerja	1	3	1	8	6	6%	14	54	19	7%

5	%	%	%
---	---	---	---

Sumber : Penelitian Pendahuluan 2025

Berdasarkan gambar Tabel 1.2 diatas hasil pra survei pernyataan 1 karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sistematis dari 33 responden 0% menjawab sangat setuju, 27% menjawab setuju, 51% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 16% dan 6% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menandakan tingkat kinerja belum optimal dalam menyelesaikan tugas secara sistematis.

Hasil pra survei pernyataan 2 karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari 33 responden 0% menjawab sangat setuju, 22% menjawab setuju, 57% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 18% dan 3% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Hasil pra survei pernyataan 3 karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar dari 33 responden 11% menjawab sangat setuju, 18% menjawab setuju, 48% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 21% dan 2% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menandakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai prosedur masih belum maksimal.

Hasil pra survei pernyataan 4 karyawan mampu menjaga motivasi kerja dari 33 responden 6% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 54% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 19% dan 7% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menandakan masih ada karyawan yang belum mampu mempertahankan motivasi kerja secara konsisten, yang berpotensi mempengaruhi hasil kerja.

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan secara umum masih belum optimal. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban cukup setuju pada keempat pernyataan, serta masih adanya proporsi responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada aspek penyelesaian tugas secara sistematis dan ketepatan waktu,

sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang konsisten sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, serta menjaga motivasi kerja, juga belum sepenuhnya maksimal. Temuan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, sehingga diperlukan upaya peningkatan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

Tabel 1.3

Pernyataan Pra Survey dan Tanggapan Responden mengenai Kecerdasan Intelektual (IQ)

No	Pernyataan	Frekuensi					Hasil Pra Survei				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu berfikir cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah		4	14	11	4	0%	19	50	26	5%
2	Saya mampu memahami apa yang saya baca dalam pekerjaan	3	8	16	5	1	14	19	50	10	1%
3	Saya mampu berhitung cepat dan akurat	2	4	13	10	4	12	18	42	23	5%

Sumber : Penelitian Pendahuluan 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas hasil pra survei pernyataan 1 karyawan mampu berfikir cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah dari 33 responden 0% menjawab sangat setuju, 19% menjawab setuju, 50% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 26% dan 5% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menandakan masih ada kemampuan karyawan yang belum maksimal dalam menganalisis masalah terhadap perkembangan yang terjadi.

Hasil pra survei pernyataan 2 karyawan mampu memahami apa yang di baca dalam

pekerjaan dari 33 responden 14% menjawab sangat setuju, 19% menjawab setuju, 50% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 10% dan 1% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menandakan kemampuan karyawan dalam memahami apa yang di baca dalam pekerjaan masih belum optimal.

Hasil pra survei pernyataan 3 karyawan mampu berhitung cepat dan akurat dari 33 responden 12% menjawab sangat setuju, 18% menjawab setuju, 42% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 23% dan 5% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan masih kurangnya kemampuan karyawan dalam berhitung cepat dan akurat.

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kognitif karyawan belum sepenuhnya berada pada tingkat yang optimal. Hal ini ditunjukkan oleh dominannya jawaban cukup setuju pada seluruh pernyataan, serta masih adanya persentase responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada aspek kemampuan berpikir cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah, pemahaman terhadap bacaan pekerjaan, serta kemampuan berhitung secara cepat dan akurat, masih ditemukan kelemahan yang berpotensi menghambat efektivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi kognitif karyawan melalui pengembangan kemampuan analitis, pemahaman kerja, dan ketelitian numerik agar kinerja individu maupun organisasi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Tabel 1.4

Pernyataan Pra Survey dan Tanggapan Responden mengenai Kecerdasan Emosional (EQ)

No	Pernyataan	Frekuensi					Hasil Pra Survei				
		SS	S	CS	TS	STS	SS	S	CS	TS	STS
		(5)	(	(3	(2	(1)					
			4	)	)						
			)								
1	Saya mengetahui emosi serta kelebihan	5	16	11	1		0%	22	53	24	1%

	dan kekurangan yang saya miliki						%	%	%		
2	Saya mempunyai tolak ukur dalam kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri	2	14	12	6	0%	10	52	30	8%	
							%	%	%		
3	Saya bersemangat untuk meningkatkan dengan melakukan inisiatif dan bertindak efektif	1	4	12	11	4	6%	19	43	27	5%
							%	%	%		
4	Saya mampu memahami situasi yang sedang dialami orang lain	3	14	13	3	0%	14	51	31	4%	
							%	%	%		
5	Saya mampu bekerja sama dan berusaha membina hubungan baik dengan orang lain	1	4	14	11	2	6%	19	48	25	2%
							%	%	%		

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas hasil pra survei pernyataan 1 karyawan mampu mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki dari 33 responden 0% menjawab sangat setuju, 22% menjawab setuju, 53% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 24% dan 1% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukan kecerdasan emosional karyawan masi belum maksimal.

Hasil pra survei pernyataan 2 karyawan mempunyai tolak ukur dalam kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri dari 33 responden 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 52% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 30% dan 8% menjawab sangat tidak setuju. Hasi tersebut menunjukan tolak ukur karyawan dalam kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri masih belum maksimal.

Hasil pra survei pernyataan 3 karyawan bersemangat untuk meningkatkan dengan melakukan inisiatif dan bertindak efektif dari 33 responden 6% menjawab sangat setuju, 19% menjawab setuju, 43% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 27% dan 5% menjawab sangat tidak setuju. Hasi tersebut menunjukan masih ada karyawan yang kurang bersemangat untuk meningkatkan dengan melakukan inisiatif dan

bertindak efektif.

Hasil pra survei pernyataan 4 karyawan mampu memahami situasi yang sedang dialami orang lain dari 33 responden 0% menjawab sangat setuju, 14% menjawab setuju, 51% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 31% dan 4% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan sebagian karyawan belum mampu memahami situasi yang sedang dialami orang lain.

Hasil pra survei pernyataan 5 karyawan mampu bekerja sama dan berusaha membina hubungan baik dengan orang lain dari 33 responden 6% menjawab sangat setuju, 19% menjawab setuju, 48% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 25% dan 2% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan berusaha membina hubungan baik dengan orang lain belum maksimal.

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.4, dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan secara umum masih belum optimal. Hal ini

No	Pernyataan	Frekuensi					Hasil Pra Survei				
		SS	S	CS	TS	STS	SS	S	CS	TS	STS
		(5	(4	(3	(2	(1)					

		)	)	)	)						
1	Saya tahu visi dan misi hidup saya, sehingga saya tahu apa tujuan dari kehidupan saya	2	4	12	10	3	12%	18%	49%	19%	2%
2	Saya selalu menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan	1	5	10	13	4	6%	23%	35%	31%	5%
3	Saya selalu berpikir ketika saya merugikan orang lain, berarti saya merugikan diri sendiri	2	5	15	10	1	10%	21%	47%	21%	1%
4	Saya mampu menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang saya lakukan	0	3	14	12	2	0%	15%	52%	30%	3%

tercermin dari dominannya jawaban *cukup setuju* pada seluruh pernyataan, serta masih ditemukannya persentase responden yang menyatakan *tidak setuju* dan *sangat tidak setuju*. Aspek kesadaran diri, kemampuan mengendalikan emosi, motivasi untuk berinisiatif dan bertindak efektif, empati terhadap orang lain, serta kemampuan bekerja sama dan membina hubungan interpersonal menunjukkan kelemahan yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja dan hubungan kerja di lingkungan organisasi. Temuan ini mengindikasikan perlunya upaya pengembangan kecerdasan emosional karyawan secara berkelanjutan agar tercipta kinerja individu dan kerja sama tim yang lebih optimal.

Tabel 1.5

Pernyataan Pra Survey dan Tanggapan Responden mengenai Kecerdasan Spiritual (SQ)

Sumber : Penelitian Pendahuluan 2025 Berdasarkan Tabel 1.5 diatas hasil pra survei pernyataan karyawan mengetahui visi dan misi hidup, sehingga saya tahu apa tujuan dari kehidupan saya

dari 33 responden 12% menjawab sangat setuju, 18% menjawab setuju, 49% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 19% dan 2% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengetahui apa yang menjadi visi dan misi hidup serta tujuan hidup belum optimal.

Hasil pra survei pernyataan karyawan selalu menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan dari 33 responden 6% menjawab sangat setuju, 23% menjawab setuju, 35% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 31% dan 5% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan karyawan untuk selalu menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan belum optimal.

Hasil pra survei pernyataan karyawan selalu menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan dari 33 responden 10% menjawab sangat setuju, 21% menjawab setuju, 47% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 21% dan 1% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan karyawan untuk selalu menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan belum optimal.

Hasil pra survei pernyataan karyawan mampu menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang dilakukan dari 33 responden 0% menjawab sangat setuju, 15% menjawab setuju, 52% menjawab cukup setuju, tetapi masih ada responden yang menjawab tidak setuju 30% dan 3% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang belum optimal dalam kemampuan menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.5, dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual karyawan masih belum berada pada kondisi yang optimal. Hal ini ditunjukkan oleh dominannya jawaban cukup setuju pada setiap pernyataan, serta masih adanya persentase responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Aspek pemahaman terhadap visi dan misi hidup, pemanfaatan nilai-nilai spiritual dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan, serta kemampuan menyelaraskan antara

perkataan dan perbuatan belum sepenuhnya tertanam secara konsisten pada diri karyawan. Temuan ini mengindikasikan perlunya penguatan nilai-nilai spiritual dan integritas personal dalam lingkungan kerja, agar karyawan memiliki arah hidup yang jelas, keteguhan dalam bersikap, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan secara lebih bijaksana dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT X”*.

PENELITIAN TERDAHULU

Kepustakaan penelitian adalah review dari penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian- penelitian bertemakan pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan yang pernah dilakukan sebelumnya dan analisa penelitian tersebut dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu terkait Hubungan Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ), KecerdasaEmosnal (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	Catherine Prentice and Brian King	The Influence of Emotional Intelligence on the Service Performance of Casino Frontline Employees	<i>Dependent Variabel :</i> Emotional Intelligence (X ₁) <i>Independent Variable :</i> Performenc e (Y)		Emotional Intelligence (EQ) merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja layanan karyawan garis depan kasino untuk pasar pemain besar.	Persamaan : -Variabel Kecerdasan Emosional (X ₁) dan Kinerja (Y) yang di teliti sama Perbedaan : Tempat Penelitian

2	Journal Of Economic Research In Accounting and Management Vol. 1(2) Maret 2025 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Badul Aziz Lamadjido, Palu (2025)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah	<i>Dependent Variabel :</i> Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3) <i>Independent Variable :</i> Kinerja (Y)	Menggunakan Analisis Regresi	Dari taraf signifikansi 0,000 yaitu sebesar (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan	Persamaan : -Variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3) dan Kinerja (Y) yang diteliti sama - Menggunakan metode
---	--	--	---	------------------------------	--	--

					spiritual pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.	analisis yang sama yaitu regresi. Perbedaan : -Tempat penelitian
3	Aliyah Rahmawati (2022) Jurnal Ekonomi Manajemend an Bisnis Vol. 3(1) Juni 2022	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di UTD PMI Kota Malang	<i>Dependent Variable :</i> Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3) <i>Independent Variable:</i> Kinerja (Y) <i>Intervening Variable :</i> Kepuasan Kerja	Menggunakan Analisis Regresi	Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada variabel kecerdasan emosional terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Intervening yaitu kepuasan kerja dengan Sig sebesar 0.006 ($p < 0.05$).	Persamaan : -Variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3) dan Kinerja (Y) - Menggunakan metode analisis yang sama yaitu regresi Perbedaan : -Adanya variabel Intervening : Kepuasan Kerja -Tempat Penelitian

METODE PENELITIAN

a. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih kecerdasan intelektual (*iq*), kecerdasan emosional (*eq*), kecerdasan spiritual (*sq*) dan kinerja karyawan sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT X .

b. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang di teliti. Menurut Sugiyono (2017), mengatakan bahwa:

“Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif-verifikatif digunakan untuk menguji apakah kecerdasan intelektual (*iq*), kecerdasan emosional (*eq*) dan kecerdasan spiritual (*sq*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Definisi metode analisis deskriptif menurut menurut Nuryaman dan Veronica (2015) adalah sebagai berikut.

“Analisis deskriptif merupakan penelitian yang tujuannya untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang karakteristik tertentu (variabel tertentu) dari suatu subjek yang sedang menjadi perhatian dalam kegiatan penelitian tersebut.”

Sedangkan definisi metode verifikatif menurut Moch. Nazir (2011) adalah sebagai berikut.

“Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif-Verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penelitian ini menggunakan metode survey yang dilakukan melalui penggunaan kuesioner terstruktur yang diberikan pada sample suatu populasi dan dirancang untuk menghasilkan informasi spesifik dari responden (Malhotra, 2009). Kuesioner sebagai alat ukur penelitian dikembangkan dari operasionalisasi variabel yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya hasil reduksi teori yang berkorelasi dengan permasalahan penelitian. Untuk mengembangkan dan mencari jawaban atas permasalahan, proses pengambilan data dilakukan menggunakan metode Cross-Sectional yang melibatkan pengumpulan informasi dari suatu sampel menggunakan satu kali pengumpulan (Malhotra, 2009), kemudian diikuti oleh analisis jalur yang dikembangkan dari kerangka pemikiran.

HASIL

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel independel adalah Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3) dan. Agar mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut dapat dilihat sebagai uraian dibawah ini:

4.3.1 Hasil Penelitian Deskriptif

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Intelektual (X_1)

Variabel kecerdasan intelektual (*iq*) dalam penelitian ini terdiri dari 10 pernyataan, untuk mengetahui gambaran kondisi kecerdasan intelektual (*iq*) pada PT X, dibawah ini akan disajikan data yang di peroleh berupa pernyataan dan jawaban dari responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variable Kecerdasan Intelektual (IQ)

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya memiliki kemampuan berfikir atau menganalisa setiap masalah	17	21	7	3	-	48	
	Bobot Nilai	85	84	21	6	-	196	4,08
2	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan tepat	13	19	6	8	2	48	
	Bobot Nilai	65	76	18	16	2	177	3,68
3	Saya memiliki ingatan yang baik dalam bekerja	14	24	10	-	-	48	
	Bobot Nilai	70	96	30	-	-	196	4,08
4	Saya mempunyai kemampuan memahami bacaan dalam melakukan pekerjaan	16	22	8	2	-	48	
	Bobot Nilai	80	88	24	4	-	196	4,08
5	Saya mampu menggambarkan apa yang saya lihat dalam bekerja	16	28	3	1	-	48	
	Bobot Nilai	80	112	9	2	-	203	4,22
6	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dalam proses pekerjaan	12	23	9	4	-	48	
	Bobot Nilai	60	92	27	8	-	187	3,89
7	Saya mampu memahami maksud dari lawan bicara saya	17	20	11	-	-	48	
	Bobot Nilai	85	80	33	-	-	198	4,12
8	Saya mampu melihat perubahan yang terjadi dari suatu tindakan	16	20	9	3	-	48	
	Bobot Nilai	80	80	27	6	-	193	4,02
9	Saya dapat berhitung dengan cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	14	24	9	1	-	48	
	Bobot Nilai	70	96	27	2	-	195	4,06
10	Saya mampu berhitung dengan akurat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	14	14	9	9	2	48	
								3,89

Bobot Nilai	70	70	27	18	2	187
Jumlah						1928

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSSVersi 26, 2026

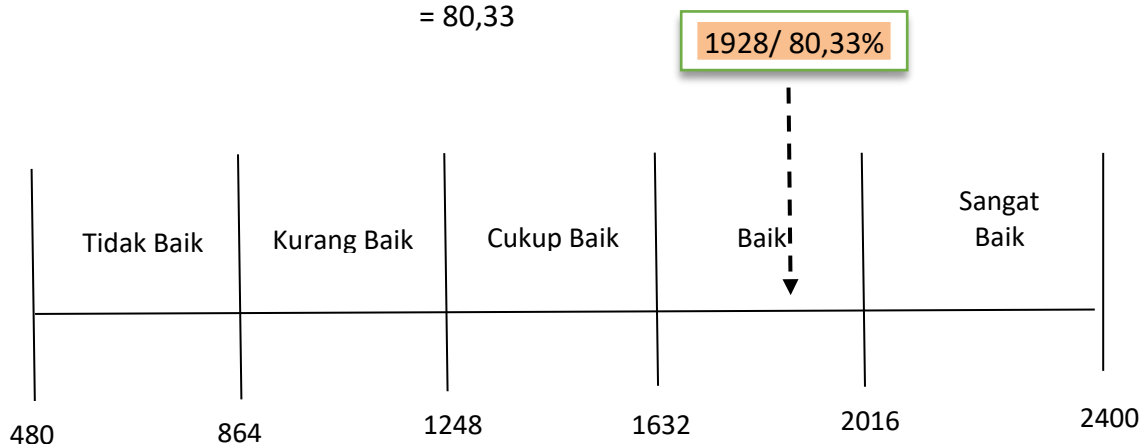
Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada tabel 4.1, dapat diketahui bahwa skor aktual yang diperoleh sebesar 1928. Jumlah skor aktual tersebut kemudian diinterpretasikan pada garis kontinum, yang pengukurannya dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut :

Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 10 \times 48 = 2400$

Nilai Indeks Minimum = $1 \times 10 \times 48 = 480$

Jarak Interval = $(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) : 5$
 $= (2400 - 480) : 5$
 $= 384$

Persentase Skor = $[(\text{total skor}) \div \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 $= (1928 : 2400) \times 100\%$
 $= 80,33$



Gambar 4.1

Garis Kontinum pada Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ)

Tabel 4.2

Klasifikasi Skor Tanggapan Responden	
Rentang Skor	Kategori
480 - 864	Sangat Tidak Baik
864 - 1248	Tidak Baik
1248 - 1632	Cukup Baik

1632 - 2016	Baik
2016 - 2400	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan pada hasil keterangan sebelumnya dapat diketahui bahwa skor aktual yang diperoleh variabel kecerdasan intelektual adalah sebesar 1928 atau 80,33%. Nilai tersebut berada pada kategori interval 1632–2016, sehingga variabel kecerdasan intelektual berada pada kategori baik. Dengan demikian hasil ini dapat menjawab dugaan sementara pada hipotesis nomor 1. Sehingga berdasarkan data tersebut maka hipotesis no 1 : Diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan PT X, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpikir logis, analitis, serta kemampuan memahami dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat berperan penting dalam mendukung pencapaian target kerja karyawan.
2. Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Karyawan yang mampu mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, serta menjalin hubungan kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dan mampu bekerja secara efektif dalam tim.
3. Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman nilai-nilai spiritual, integritas, makna kerja, serta keselarasan antara perkataan dan perbuatan mampu meningkatkan tanggung jawab, komitmen, dan etos kerja karyawan.
4. Secara simultan, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu jenis kecerdasan, melainkan

merupakan hasil sinergi antara kemampuan intelektual, pengelolaan emosi, dan kekuatan spiritual.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT X dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi, dengan menyeimbangkan pengembangan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan program pengembangan karyawan yang berkelanjutan guna meningkatkan daya saing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2005). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual: ESQ*. Jakarta: Arga Publishing.
- Gaol, C. J. L. (2014). *Human capital: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence: Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hariwijaya. (2006). *Tes IQ*. Jakarta: Pustaka Populer Obor.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martin, A. D. (2003). *Emotional quality management*. Jakarta: Arga Tilanta.
- Malhotra, N. K. (2009). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan (Edisi ke-4)*. Jakarta: PT Indeks.
- Nazir, M. (2011). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuryaman, & Veronica, C. (2015). *Metodologi penelitian akuntansi dan bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasiak, T. (2002). *Manajemen kecerdasan: Memberdayakan IQ, EQ, dan SQ untuk kesuksesan hidup*. Bandung: Mizan.
- Patton, P. (2011). *Emotional intelligence di tempat kerja*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.

Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Trihandini, R. A. F. M. (2005). Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro.

Zohar, D., & Marshall, I. (2000). SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloomsbur