



Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada CV Polaris Surabaya

Dita Nanda Pratiwi^{1*}, Handy Aribowo²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Indonesia

*Email: dita.ndpratiwi2@gmail.com

Alamat: Jl. Raya Kupang Baru No.8, Sonokwijen, Kec. Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia 60189

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to analyze the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of employees at CV Polaris Surabaya. The background of this research is based on the strategic role of human resources as the company's main asset, acting as planners, implementers, and controllers in achieving organizational goals. This study employs a quantitative approach with a correlational design, collecting data through questionnaires and observations. The population of this study comprises all employees of CV Polaris Surabaya, with a sample of 100 respondents selected using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted to examine the influence of each variable both partially and simultaneously on employee performance. The results indicate that intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence individually have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, these three variables simultaneously contribute significantly to improving employee performance at CV Polaris Surabaya. Based on these findings, it can be concluded that intellectual, emotional, and spiritual intelligence are crucial factors in enhancing employee performance, suggesting that the company should pay more attention to developing these aspects of intelligence to achieve better organizational goals.*

Keywords: *Emotional Intelligence; Employee Performance; Human Resources; Intellectual Intelligence; Spiritual Intelligence.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan CV Polaris Surabaya. Latar belakang penelitian ini didasari pada pentingnya peran sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan, yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Polaris Surabaya, dengan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Polaris Surabaya. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan ketiga aspek kecerdasan ini untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

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

1. LATAR BELAKANG

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan yang bergerak di bidang advertising dan dekorasi interior eksterior rumah menghadapi tantangan untuk terus berinovasi dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Bidang ini tidak hanya membutuhkan keahlian teknis, tetapi juga kreativitas tinggi, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan tren dan preferensi pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut,

produktivitas karyawan menjadi aspek fundamental yang memengaruhi pencapaian perusahaan.

Efisiensi kerja karyawan menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target bisnis dan menjaga kepuasan pelanggan (Mathis & Jackson, 2019). Menurut Alamsyah (2020) menemukan bahwa faktor internal, seperti aspek intelektual dan emosional merupakan variabel krusial yang memengaruhi capaian kerja pegawai. Kecerdasan intelektual berkaitan dengan kemampuan analisis dan pemecahan masalah, sementara kecerdasan emosional berperan dalam pengelolaan emosi dan interaksi sosial yang efektif.

Dalam dunia kerja modern, keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan berpikir logis dan analitis, tetapi juga oleh kemampuan mengelola emosi serta nilai-nilai spiritual yang dimilikinya. Oleh karena itu, perpaduan antara kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual menjadi salah satu faktor penentu dalam membangun kinerja karyawan yang unggul dan berdaya saing. Ketiga dimensi kecerdasan ini saling melengkapi; kecerdasan intelektual membantu karyawan dalam menguasai keterampilan teknis serta menyelesaikan persoalan yang kompleks, kecerdasan emosional mendukung interaksi sosial yang harmonis dan pengendalian diri dalam menghadapi tekanan, sedangkan kecerdasan spiritual memberikan orientasi nilai dan makna sehingga pekerjaan tidak semata-mata bersifat material, melainkan juga memiliki dimensi moral dan etis. Meskipun demikian, sejauh mana ketiga jenis kecerdasan ini memberikan pengaruh terhadap performa karyawan masih menjadi topik yang terus dikaji oleh para peneliti. Sebagian temuan mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional cenderung lebih menentukan keberhasilan kerja, terutama dalam lingkungan yang mengedepankan kolaborasi dan komunikasi (Setiawan, 2023). Di sisi lain, terdapat penelitian yang menegaskan bahwa kecerdasan intelektual memegang peran penting pada bidang pekerjaan yang membutuhkan kemampuan analitis mendalam serta pengambilan keputusan yang tepat ketika dihadapkan dengan masalah yang kompleks (Utami, 2019).

Salah satu bentuk penilaian kinerja terhadap karyawan CV Polaris Surabaya mencerminkan kemampuan karyawan dalam memahami visi dan misi perusahaan, serta bertindak cepat, tepat, dan akurat dengan tetap menjaga kualitas barang dan pelayanan kepada pelanggan. Namun, dalam praktiknya, muncul permasalahan seperti rendahnya kreativitas dan inisiatif karyawan, yang disebabkan oleh tekanan kebijakan internal perusahaan atau perbedaan pandangan dengan atasan. Di sinilah kecerdasan spiritual berperan penting membantu karyawan tetap berkomitmen pada integritas, bijaksana dalam mengambil keputusan, serta mampu melihat tantangan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pertumbuhan diri.

Selain itu, kecerdasan intelektual tetap menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja, terutama dalam hal menjalankan tugas-tugas yang memerlukan kecerdasan numerik, kecerdasan verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif, dan visualisasi spasial. Pekerjaan yang kompleks menuntut kemampuan untuk memproses informasi secara logis dan sistematis. Karyawan dengan kecerdasan intelektual yang tinggi akan lebih siap menghadapi hambatan kerja, mampu menemukan solusi, dan meningkatkan produktivitasnya. Misalnya, dalam kasus hasil kerja yang menurun, target yang belum tercapai, atau standar kerja yang belum terpenuhi, kecerdasan intelektual membantu karyawan dalam menganalisis penyebab dan merancang strategi perbaikan.

Salah satu persoalan yang kerap muncul dalam dunia perusahaan berkaitan erat dengan rendahnya pengelolaan kecerdasan emosional di kalangan karyawan. Situasi ini dapat terlihat ketika pegawai harus berinteraksi langsung dengan pelanggan yang memiliki tingkat pemahaman beragam terhadap informasi yang diberikan. Perbedaan ini umumnya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda, sehingga dalam proses komunikasi, karyawan dituntut untuk mampu menahan emosi serta menyampaikan penjelasan secara sabar dan efektif. Apabila karyawan gagal mengontrol perasaannya, hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu rasa tidak puas dari pihak pelanggan, terutama ketika mereka merasa keluhan yang disampaikan tidak direspons dengan baik. Oleh karena itu, penguasaan manajemen diri menjadi keterampilan yang sangat penting agar emosi negatif tidak berkembang menjadi perilaku agresif atau sikap yang dapat menyinggung pelanggan. Tidak hanya dalam layanan pelanggan, masalah serupa juga terjadi pada bagian produksi, di mana setiap karyawan diwajibkan bekerja sama secara solid untuk menyelesaikan pesanan dalam batas waktu tertentu. Kurangnya kecerdasan emosional, seperti ketidakmampuan memahami emosi rekan kerja atau mengendalikan konflik internal, sering kali menghambat kelancaran kerja sama tim. Dampak dari kondisi ini adalah menurunnya produktivitas kelompok dan gagalnya perusahaan mencapai target produksi sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Perusahaan juga menghadapi tantangan dalam hal kecerdasan intelektual, salah satu masalah yang terjadi adalah kurangnya kreativitas dan kemampuan dalam mengembangkan produk terbaru yang selaras dengan tren dan perkembangan pasar terkini. Misalnya karyawan yang bertanggung jawab dalam membuat desain produk mengalami kesulitan dalam menganalisis tren pasar terkini, memahami preferensi target customer. Alhasil kurang menarik perhatian customer. Selain itu, karyawan yang mengalami kendala dalam pembuatan atau perakitan produk kompleks karena minimnya pengetahuan dan kurangnya upaya dalam mengembangkan keterampilan. Mengakibatkan tingginya tingkat cacat produk dan

memperlambat proses produksi. Jika karyawan memiliki keterbatasan dalam kecerdasan intelektual, maka strategi perusahaan yang diterapkan mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan pasar, sehingga kurang efektif dalam meningkatkan penjualan.

Dalam konteks kecerdasan spiritual, perusahaan juga menghadapi sejumlah tantangan yang tak kalah penting. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dan makna dalam bekerja, yang ditunjukkan dengan sikap tidak terbuka, kurang disiplin, atau bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa keterlibatan batin atau integritas moral. Kurangnya kecerdasan spiritual dapat membuat karyawan mudah menyerah saat menghadapi tekanan, serta kurang memiliki nilai-nilai luhur seperti kejujuran, empati, dan rasa syukur. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas kerja secara menyeluruh, termasuk hubungan antar karyawan dan kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Misalnya, ketika terjadi konflik antar rekan kerja atau tekanan dari atasan, karyawan yang tidak memiliki landasan spiritual yang kuat cenderung menyalahkan orang lain, menghindar dari tanggung jawab, atau bahkan terlibat dalam tindakan yang tidak etis. Padahal, kecerdasan spiritual sangat penting untuk membantu karyawan tetap berpikir positif, menjaga motivasi intrinsik, serta bekerja dengan penuh makna dan kesadaran akan tujuan jangka panjang, baik bagi diri sendiri maupun perusahaan.

CV Polaris Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang periklanan (advertising) dan berorientasi pada profit, dengan lokasi operasional di Kota Surabaya. Dalam industri advertising, kualitas pelayanan kepada pelanggan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kesuksesan perusahaan. Karyawan di CV Polaris Surabaya dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen demi menjaga kepuasan dan loyalitas pelanggan.

CV Polaris Surabaya perlu menggabungkan ketiga aspek kecerdasan tersebut agar mampu memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pelanggan secara optimal. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, keseimbangan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat penting untuk menciptakan pengalaman pelanggan yang positif dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut, berikut data tabel jumlah karyawan CV Polaris Surabaya.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan CV Polaris Surabaya.

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Admin	10
2.	Desainer	8
3.	Marketing	7
4.	Produksi	65
5.	Quality Control	5
6.	Pengemasan/ <i>Package</i>	5
Total		100

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan keterangan tabel 1 sebagian besar karyawan berada pada posisi produksi yaitu sebanyak 65 orang, yang menunjukkan bahwa perusahaan berfokus pada proses produksi sebagai aktivitas utama, terdapat posisi Admin berjumlah 10 orang, posisi desainer berjumlah 8 orang, posisi marketing berjumlah 7 orang dan posisi quality control berjumlah 5 orang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual (*Intellectual Intelligence*) dapat dipahami sebagai kapasitas mental yang memungkinkan individu untuk mengarahkan pikiran dan tindakannya secara terstruktur dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kemampuan ini mencakup keterampilan berpikir logis dan rasional, memecahkan masalah secara sistematis, serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pertimbangan yang matang. Selain itu, kecerdasan intelektual juga berperan penting dalam membantu seseorang merespons dinamika lingkungan dengan cara yang efektif, baik melalui adaptasi maupun inovasi, sehingga tindakan yang dilakukan tidak hanya relevan, tetapi juga efisien dan sesuai dengan situasi yang dihadapi. Berikut definisi z menurut para ahli: (1)Goleman (2017) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk memahami konsep, menganalisis informasi, dan membuat keputusan rasional. Namun, ia juga menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sama pentingnya dalam menentukan kesuksesan seseorang. (2) Freeman (2020) menyatakan kecerdasan intelektual sebagai kapasitas untuk menyatukan pengalaman, belajar dengan lebih baik, menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dengan mempertimbangkan aspek psikologis dan intelektual, serta berpikir secara abstrak.

Adapun indicator kecerdasan intelektual menurut Robbins (2017) meliputi: (1)Kecerdasan Angka. (2)Pemahaman Verbal. (3)Kecepatan Persepsi. (4)Penalaran Induktif. (5)Penalaran Deduktif. (6)Visualisasi Spasial. (7)Ingatan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan aspek penting dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dunia kerja, pendidikan, kesehatan mental, dan kepemimpinan. Berikut definisi kecerdasan emosional menurut para ahli: (1) Daniel Goleman (2020) menyatakan bahwa mengembangkan konsep kecerdasan emosional dalam dunia kerja dan kepemimpinan, yang mencakup beberapa kemampuan utama, seperti mengenali emosi diri sendiri (kesadaran diri), mengelola emosi (pengaturan diri), memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, serta membangun hubungan sosial yang positif. (2) Maitrianti (2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, serta tidak mudah merasa bersalah, cemas, marah, atau frustrasi.

Adapun indikator kecerdasan emosional menurut Goleman dalam Notoprasetyo (2017) meliputi: (1) Kesadaran Diri. (2) Pengendalian Diri. (3) Motivasi. (4) Empati. (5) Keterampilan Sosial.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan tertinggi yang digunakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Berikut definisi kecerdasan spiritual menurut para ahli: (1) Wibowo (2023) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang dalam mengintegrasikan nilai moral, etika, dan kesadaran akan Tuhan dalam proses berpikir dan bertindak dalam organisasi. (2) Fauziah (2024) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual bukan semata soal agama, tetapi menyangkut kesadaran diri yang dalam, kemampuan refleksi, dan pemaknaan hidup yang menjadikan individu bekerja dengan sepenuh hati dan bertanggung jawab sosial.

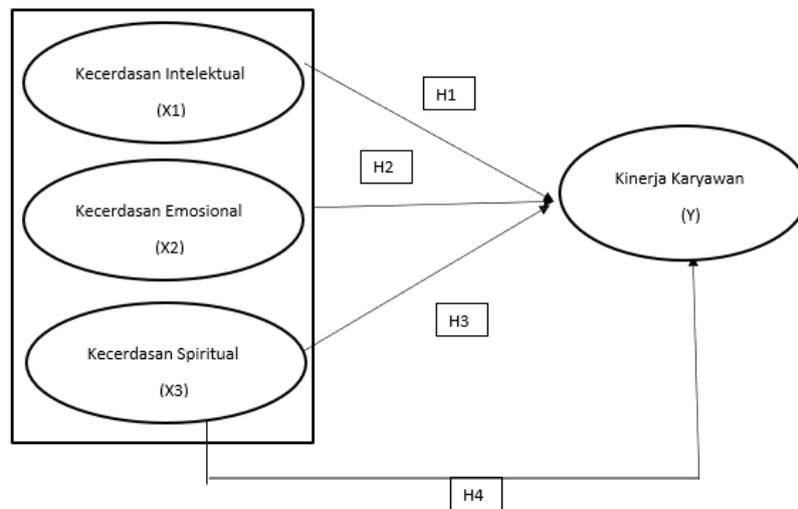
Adapun indikator kecerdasan spiritual Sukidi dalam Hanah (2019) meliputi: (1) Multak Jujur. (2) Keterbukaan. (3) Pengetahuan Diri. (4) Fokus pada Kontribusi. (5) Spiritual Non Dogmatis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berikut definisi kinerja karyawan menurut para ahli: (1) Mangkunegara (2017). Kinerja perusahaan merepresentasikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi perusahaan dalam kurun waktu tertentu, mencakup pemanfaatan seluruh sumber daya yang tersedia. (2) Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas berdasarkan standar organisasi.

Ukuran yang menjadi acuan dalam mengevaluasi hasil kerja pegawai menurut Robbins & Judge (2019) meliputi: (1)Kualitas Kerja. (2)Kuantitas Kerja. (3)Ketepatan Waktu. (4)Efektivitas. (5)Kemandirian. (6)Komitmen terhadap Pekerjaan.

Kerangka Teori



Sumber: olahan peneliti,2025

Hipotesis

H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

H3 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

H4 : Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja di CV Polaris Surabaya, yang berlokasi di Jl. Kaliraya Rungkut 38, Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 100 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian disusun dengan menggunakan skala pengukuran Likert, yang memberikan rentang nilai dari 1 hingga 4 untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menerapkan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses analisis data dilakukan

dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS, yang membantu dalam perhitungan, pengolahan, serta interpretasi hasil pengujian secara akurat dan sistematis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian dinyatakan memenuhi kriteria valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r-hitung yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS, di mana seluruh nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel yang menjadi batas minimum validitas. Adapun nilai r-tabel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan jumlah responden sebanyak 100 orang dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,1638.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha. Semakin nilai alphanya > dari 0,6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Intelektual	0,870	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X2)	0,888	Reliabel
3	Kecerdasan Spiritual (X3)	0,841	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,786	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha dari hasil pengolahan data di SPSS memiliki nilai yang lebih besar (>) dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, serta kinerja karyawan, memenuhi asumsi distribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai Asymp. Sig yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS, yakni sebesar 0,200. Nilai tersebut melebihi batas signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk semua variabel penelitian berdistribusi normal dan memenuhi salah satu prasyarat dalam analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas atau hubungan korelasi yang tinggi antarvariabel independen, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Kesimpulan ini didasarkan pada output pengolahan data menggunakan SPSS, di mana nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel bebas berada di bawah ambang batas 10, sedangkan nilai Tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga variabel independen yang digunakan, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, memenuhi salah satu asumsi dasar regresi. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil analisis menggunakan SPSS, di mana nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,294, kecerdasan emosional sebesar 0,712, dan kecerdasan spiritual sebesar 0,873. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Persamaan Regresi Linier.

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	195.012	10.149			19.215	<,001
1 Kecerdasan Intelektual	1.989	.143	.595		13.928	<,001
Kecerdasan Emosional	2.2067	.167	.527		12.350	<,001
Kecerdasan Spiritual	1.881	.169	.475		11.124	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel 3 melalui persamaan regresi linier, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap peningkatan pada aspek kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji t.

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	195.012	10.149			19.215	<,001
Kecerdasn	1.989	.143	.595		13.928	<,001
1 Intelektual						
Kecerdasan	2.2067	.167	.527		12.350	<,001
Emosional						
Kecerdasam	1.881	.169	.475		11.124	<,001
Spiritual						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi koefisien ketiga variable bernilai positif dengan dengan signifikan $0,001 < 0,05$ yang bernilai positif sehingga berpengaruh secara parsial terhadap variable indepeden.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F.

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4006.155	3	1335.385	151.640	.000 ^b
1 Residual	845.405	96	8.806		
Total	4851.560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

Hasil analisis yang tersaji pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 151,640 lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel yaitu 2,696, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas $\alpha = 0,05$. Temuan ini memberikan makna bahwa ketiga variabel independen, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada CV Polaris Surabaya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, di mana kombinasi ketiga jenis kecerdasan tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 6.** Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.820	2.967

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 6, dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 82,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian yang mencakup ketiga variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun faktor eksternal perusahaan.

Pembahasan**Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan CV Polaris Surabaya**

Berdasarkan hasil pengujian, kecerdasan intelektual terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan merupakan aspek krusial dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Data deskriptif juga memperlihatkan mayoritas responden memilih kategori “setuju” dengan skor 740, yang mengindikasikan bahwa tingkat kecerdasan intelektual karyawan berada pada kategori baik. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menekankan bahwa individu dengan kecerdasan intelektual tinggi mampu mengelola kompleksitas tugas secara lebih efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan CV Polaris Surabaya

Hasil analisis hipotesis menunjukkan nilai sig. 0,001 ($<0,05$), menandakan bahwa kecerdasan emosional berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Total skor 544 dari analisis deskriptif menandakan mayoritas responden setuju bahwa kemampuan mengelola emosi, menjaga stabilitas psikologis, dan membangun relasi sosial yang baik menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Goleman (2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional membantu individu mengendalikan stres, meningkatkan empati, dan

memperkuat kerja sama tim. Hasil ini menguatkan konsep tersebut, di mana karyawan yang mampu mengelola emosinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan CV Polaris Surabaya

Berdasarkan uji t, variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan CV Polaris Surabaya. Kemudian berdasarkan hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel kecerdasan spiritual lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 547.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Polaris Surabaya

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3), memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) pada CV Polaris Surabaya. Kesimpulan ini didukung oleh hasil Uji F yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil daripada batas $\alpha = 0,05$, serta nilai F-hitung yang berada di atas F-tabel, yakni 2,696. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan dominasi jawaban pada kategori “setuju,” dengan total skor sebesar 700. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Polaris Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kecerdasan intelektual terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 13,928 yang lebih besar daripada t-tabel 1,660 serta tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung 12,350 lebih besar dari t-tabel 1,660 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga kemampuan dalam

mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi menjadi faktor penting dalam efektivitas kerja. Variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang sama kuatnya dengan nilai t-hitung 11,124 lebih besar daripada t-tabel 1,660 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pemahaman nilai-nilai spiritual berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja yang lebih etis dan produktif. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh nilai F-hitung 151,640 lebih besar dibandingkan F-tabel 2,696 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa penguatan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual secara terpadu menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja karyawan CV Polaris Surabaya.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya mencakup satu perusahaan, yaitu CV Polaris Surabaya, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor atau wilayah, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan bernilai praktis.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah. (2020). *Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan*. Penerbit Akademika.
- Annisa. (2020). Kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam E. Ratnasari, L. Rahayu, & H. Wibowo (Eds.), *Psikologi industri dan organisasi dalam perspektif modern* (hlm. 112–123). Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

- Falmi, F. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Tanjungpinang.
- Farisi, S., Firmansyah, D., & Yuliana, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 51–62.
- Fauziah, L. (2024). *Kesadaran spiritual dalam dunia kerja modern*. Pustaka Integritas.
- Freeman, J. (2020). *Gifted lives: What happens when gifted children grow up*. Routledge.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Handayani, R., & Septhiani, N. (2021). Peran kecerdasan emosional terhadap penyesuaian diri mahasiswa baru di masa pandemi. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 3(1), 45–54.
- Harsono, M., & Ary, D. (2020). Analisis kinerja keuangan perusahaan untuk pengambilan keputusan investasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 75–83.
- Kamaluddin, M., & Adhar, A. (2021). *Psikologi pendidikan: Konsep dan penerapannya dalam proses pembelajaran*. Deepublish.
- Kurniawan, A. (2020). *Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa*. Deepublish.
- Maitrianti, I. (2021). *Kecerdasan emosional dalam perspektif psikologi pendidikan*. Kencana.
- Manalu, S. (2020). *Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai di perusahaan manufaktur*. Universitas Negeri Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif* (dalam A. P. Rama). Remaja Rosdakarya.
- Ngalim, P. A. (2023). *Psikologi pendidikan*. Rineka Cipta.
- Notoprasetyo, T. (2017). Kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 35–44.
- Robbil. (2017). *Manajemen kinerja karyawan*. Prenada Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saragih, S., Manurung, D. T. H., & Nasution, A. D. (2018). Pengaruh pengelolaan sumber daya terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 90–98.
- Setyowati, E. (2024). *Psikologi emosi dalam dunia kerja* (dalam Baharuddin). Deepublish.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (edisi revisi). Alfabeta.

Utami, S. (2019). *Kecerdasan intelektual dan pemecahan masalah kompleks di tempat kerja*. Deepublish.

Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajagrafindo Persada.