

Sinergi Tiga Kecerdasan (IQ, EQ, dan SQ) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Studi pada UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Asril Koce^{1✉}, Ramadanis², Alimin³, Himyar Pasrizal⁴

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja sumber daya insani (SDI) di Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih adanya perbedaan perilaku kerja dan tingkat kedisiplinan di antara tenaga kependidikan, meskipun mereka memiliki latar belakang pendidikan dan nilai keagamaan yang relatif tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis deskriptif-verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga kecerdasan memiliki hubungan positif terhadap kinerja SDI, baik secara parsial maupun simultan. Namun, kecerdasan emosional dan spiritual memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan kecerdasan intelektual. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara IQ, EQ, dan SQ dalam membangun kinerja unggul yang berorientasi nilai-nilai insani dan spiritual. Hasil penelitian ini berimplikasi pada perlunya strategi pengembangan SDI berbasis keseimbangan tiga kecerdasan di lingkungan kerja non-profit, khususnya pada lembaga pendidikan Islam.

Kata kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja, SDI.

Abstract

This study aims to analyze the influence of intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ), and spiritual intelligence (SQ) on human resource performance (HRP) at Mahmud Yunus State Islamic University Batusangkar. The phenomenon behind this study is the continuing differences in work behavior and discipline levels among teaching staff, despite their relatively high educational backgrounds and religious values. This study uses a quantitative approach with survey and descriptive-verification analysis methods. The results show that all three types of intelligence have a positive relationship with HR performance, both partially and simultaneously. However, emotional and spiritual intelligence contribute more dominantly than intellectual intelligence. These findings emphasize the importance of balance between IQ, EQ, and SQ in building excellent performance oriented towards human and spiritual values. The results of this study imply the need for SDI development strategies based on the balance of the three intelligences in non-profit work environments, especially in Islamic educational institutions.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performance, SDI.

Copyright (c) Asril Koce

✉ Corresponding author :

Email Address : asrilkoce@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut pandangan kaum intelektual, manajemen lahir sebagai tuntunan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam lingkungan masyarakat serta pada dasarnya setiap aktifitas atau kegiatan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2011). Dalam mencapai tujuan tertentu, organisasi/perusahaan tentunya tidak bisa berjalan

sendiri-sendiri. Unsur utama dalam organisasi adalah orang-orang (sumber daya insani) yang menjalankan organisasi, kerjasama dan tujuan. Sumber daya insani (selanjutnya di singkat SDI), SDI dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas SDI yang ada. Kualitas SDI banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan personal (Haryanto, 2021).

Kompetensi SDI dalam melaksanakan komitmen standar tugas profesionalnya merupakan kunci dasar dari suatu manajemen. Banyak para pakar/ ahli sepakat bahwa kunci inti kompetensi terdiri atas : IQ(IQ), kecerdasan emosi (EQ) serta kecerdasan spiritual (SQ) (Peristiwo:2015). Ketiga kecerdasan ini sudah banyak pihak yang memahaminya, akan tetapi sulit mengaplikasikannya agar kualitas hidup semakin baik, semakin bijak dan lebih berarti lagi bagi masyarakat. IQ menurut IA (*Artificial Intelligence*) merupakan Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempelajari, memahami, menerapkan pengetahuan, penalaran logis, dan pemikiran abstrak. Sementara kecerdasan emosional adalah Kemampuan seseorang untuk mengenali, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi diri sendiri, serta memahami dan menilai emosi orang lain. Kecerdasan emosional dapat membantu karyawan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja. Sedangkan kecerdasan spiritual merupakan kebijaksanaan batin yang didorong oleh belas kasihan, kasih sayang, dan keyakinan agama. Kecerdasan spiritual mencakup ibadah dan keimanan kuat. Kecerdasan emosional dan spiritual dapat membantu seseorang mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai-nilai, keyakinan, dan tujuan mereka. Hal ini dapat membantu individu mengembangkan rasa tujuan dan makna hidup yang lebih kuat.

Hubungan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan misalnya dengan IQ yang dimiliki, karyawan dapat membedakan sikap yang baik dan yang buruk yang dilakukannya, mampu menganalisis setiap masalah yang muncul dan dapat mengambil keputusan dengan bijak. Kemudian secara otomatis IQ yang dimiliki akan mengarahkan karyawan untuk berfikir logis bahwa dalam organisasi perlunya kerja sama, memiliki hubungan harmonis antar sesama dan rasa empati satu sama lain serta menolong sesama sesuai dengan anjuran dari keyakinan yang di anut (Islam). Hal ini merupakan hubungan nyata dari IQ, EQ dan SQ.

Penelitian (Yani & Istiqomah, 2016) tiga kecerdasan ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angsa Pura 11, (Rahmasari, 2012) menyebutkan hasil yang sama. Namun objek penelitian dilakukan pada D'Merlion Hotel Batam. (Sari & Finthariasari, 2022) melakukan penelitian pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Dua diantara tiga penelitian di atas melakukan pengujian terhadap karyawan PT (perseroan terbatas), PT merupakan perusahaan yang tujuan utama nya adalah Laba (*profit oriented*). Sementara banyak perusahaan lain yang tujuan utamanya bukan laba, misalnya Perguruan Tinggi atau instansi Pendidikan. Sementara untuk di Lembaga Pendidikan 3

kecerdasan ini sudah dilakukan penelitian oleh (Hetika et al., 2016) dalam penelitian ini *variable dependent* nya adalah IPK mahasiswa program studi akuntansi Politeknik Harapan Tegal, hasil penelitian menunjukkan bahwa IQ tidak berpengaruh signifikan terhadap IPK mahasiswa, sementara 2 kecerdasan (emosional dan spiritual) berpengaruh secara signifikan.

Dalam konteks dinamika pekerjaan modern, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau kognitif semata, tetapi juga oleh faktor-faktor non-teknis seperti kecerdasan emosional dan spiritual. Perkembangan paradigma manajemen sumber daya manusia mengakui bahwa kesuksesan organisasi bergantung pada integrasi multidimensi kompetensi karyawan, termasuk aspek intelektual (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ). Namun, hubungan ketiga dimensi kecerdasan ini dengan kinerja masih perlu dikaji secara holistik. Faktanya organisasi sering kali mengutamakan IQ dalam rekrutmen dan pengembangan karyawan, mengabaikan potensi dampak EQ dan SQ. Padahal, tuntutan pekerjaan kontemporer seperti kerja tim, adaptasi terhadap perubahan, dan tanggung jawab social mengharuskan keseimbangan ketiga dimensi kecerdasan. Disparitas antara fokus pada IQ dan kebutuhan akan EQ/SQ dapat menyebabkan masalah seperti burnout, konflik interpersonal, atau kurangnya inovasi jangka panjang.

Kinerja sumber daya insani (SDI) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada lembaga pendidikan Islam yang berorientasi nilai dan pelayanan publik (Hasyim, 2020). SDI tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dan intelektual, tetapi juga dari kapasitas emosional dan spiritual yang membentuk sikap kerja berintegritas dan berorientasi ibadah (Wibowo, 2015; Sutrisno, 2016). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, pendekatan yang holistik terhadap pengembangan SDI menjadi kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan memiliki ketahanan moral (Armstrong & Taylor, 2020). Menurut Becker (1964) melalui Human Capital Theory, pengembangan kapasitas manusia merupakan investasi yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Namun, dalam organisasi berbasis nilai seperti perguruan tinggi Islam, modal manusia tidak cukup hanya diukur dari aspek rasional dan keterampilan teknis, tetapi juga dari penguatan nilai spiritual dan emosional (Rahmasari, 2012). Fenomena di UIN Mahmud Yunus Batusangkar menunjukkan bahwa meskipun institusi telah meraih berbagai prestasi, masih terdapat variasi dalam kedisiplinan dan etos kerja tenaga kependidikan (Syafrinal, wawancara pribadi, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sinergi tiga kecerdasan—kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual—terhadap kinerja sumber daya insani di UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan intelektual (IQ) menggambarkan kemampuan seseorang dalam berpikir logis dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan efektivitas kerja (Gardner, 1993; Robbins & Judge, 2019). Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri serta memahami perasaan orang lain (Goleman, 2001). Kecerdasan spiritual (SQ) mencerminkan kemampuan individu untuk memberi makna hidup dan bertindak berdasarkan nilai-nilai moral dan keagamaan (Zohar & Marshall, 2001; Nasution, 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi ketiga kecerdasan ini berkontribusi besar terhadap kinerja individu (Rahmasari, 2012; Ratnasari et al., 2020). Teori

Triple Intelligence (Sosik & Megerian, 1999) menegaskan bahwa IQ memberikan dasar analitis, EQ memperkuat hubungan sosial, dan SQ memberi arah nilai dalam bekerja.

Kecerdasan Intelektual

Menurut Azwar dalam Suharsono & Pratama (2018:54) "IQ merupakan interpretasi hasil tes intelegensi (kecerdasan) ke dalam angka yang dapat menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat intelegensi seseorang". Menurut Wechsler dalam Suharsono & Pratama (2018:54) mendefinisikan "Intelegensi sebagai totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional serta menghadapi lingkungannya dengan efektif". Menurut Pakpahan (2021:15) "Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisis, logika, dan rasio. Ia merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta". Dengan demikian, kecerdasan intelektual merupakan bentuk kemampuan individu untuk menalar, memecahkan masalah, belajar, memahami gagasan, berpikir, dan merencanakan sesuatu sehingga kecerdasan ini digunakan untuk memecahkan masalah, baik yang berhubungan dengan logika.

IQ secara tradisional dianggap sebagai variabel utama kinerja, terutama dalam peran yang membutuhkan pemecahan masalah, analisis data, atau penguasaan teknis. Namun, penelitian terkini menunjukkan bahwa IQ hanya menjelaskan sebagian variasi kinerja, terutama di lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi, kreativitas, dan adaptasi. Keterbatasan IQ dalam menghadapi tekanan, konflik interpersonal, atau tantangan etis memunculkan pertanyaan tentang peran kecerdasan lain dalam melengkapi kemampuan kognitif. Beberapa pakar memberikan definisi IQ dengan narasi yang berbeda, seperti Kosasih & Sumarna (2013). IQ merupakan kemampuan manusia berkaitan dengan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Inteligensi atau intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif (David Wechsler, 1944). Oleh karena itu, hal yang menyangkut intelegensi atau intelektual ini tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang dilakukan berdasarkan hasil dari proses berpikir itu.

Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman dalam Sudaryo et al., (2018:95) "Kecerdasaan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada orang lain". Menurut Pakpahan (2021:35) "Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali, mengendalikan, dan menata perasaan diri dan orang lain secara mendalam sehingga kehadirannya menyenangkan dan didambakan oleh orang lain". Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya.

EQ yang mencakup kesadaran diri, regulasi emosi, empati, dan keterampilan sosial, dianggap krusial dalam membangun hubungan kerja yang produktif. Karyawan dengan EQ tinggi cenderung lebih resilien menghadapi stres, memimpin tim secara efektif, dan berkomunikasi dengan kolega. Namun, belum ada konsensus tentang sejauh mana EQ dapat mengompensasi keterbatasan IQ atau bagaimana interaksi keduanya memengaruhi hasil

kerja, terutama dalam industri berbasis inovasi. Kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakannya untuk memandu pikiran dan tindakan sehingga pada kecerdasan emosi ini sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan (Goleman, 2001) Pernyataan (Goleman, 2001) bahwa komponen IQ (kecerdasan intelektual) hanya menyumbang setinggi-tingginya 20% saja bagi faktor-faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, dan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk didalamnya EQ (kecerdasan emosi) dan SQ (kecerdasan spiritual).

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Widagdo, 2001). (Goleman, 2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial.

Kecerdasan Spritual

SQ berkaitan dengan kemampuan memahami makna, nilai-nilai, dan tujuan hidup yang lebih besar. Karyawan dengan SQ tinggi sering kali menunjukkan komitmen, integritas, dan motivasi intrinsik yang kuat. Dalam konteks organisasi, SQ dapat mendorong etos kerja berkelanjutan dan keputusan berbasis nilai. Namun, konsep SQ masih kontroversial karena kesulitan pengukurannya dan variasi interpretasi antar budaya, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja kurang terpetakan.

Zohar dan Marshal (2001) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kayam kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna. Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Sukidi (2003) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis.

Kinerja Pegawai

Konsep Dasar Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja

pegawai dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, *feedback* dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan. Menurut (Basri, 2005) menyatakan :“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut (Mathis, 2006) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2005) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins, 2016) Kinerja karyawan dapat dikategorikan menjadi kinerja individu dan organisasi. Penilaian kinerja menggunakan empat pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan sikap (karakteristik individu).
Fokus pada karakteristik individu, seperti kepribadian, integritas dan komitmen. Penilaian ini membantu menentukan potensi dan kemampuan karyawan.
- b. Pendekatan perilaku (evaluasi perilaku kerja).
Evaluasi perilaku kerja, seperti komunikasi, kerjasama tim dan kedisiplinan. Pendekatan ini membantu mengukur kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan.
- c. Pendekatan hasil (fokus pada produk atau hasil).
Fokus pada produk atau hasil kerja, seperti target yang dicapai, kualitas pekerjaan dan efisiensi. Pendekatan ini membantu mengukur efektivitas karyawan.
- d. Pendekatan kontingensi (disesuaikan dengan situasi tertentu).
Disesuaikan dengan situasi tertentu, seperti perubahan strategi perusahaan atau kebutuhan khusus. Pendekatan ini membantu mengatasi kebutuhan yang tidak terduga.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah tenaga kependidikan di UIN Mahmud Yunus Batusangkar, dengan teknik purposive sampling (Sekaran & Bougie, 2016). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin yang diadaptasi dari indikator IQ, EQ, SQ, dan kinerja (Robbins & Judge, 2019; Goleman, 2001; Zohar & Marshall, 2001; Wibowo, 2015). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas dan reliabilitas (Hair et al., 2019) serta uji asumsi klasik (Gujarati & Porter, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa IQ, EQ, dan SQ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDI ($F_{hitung} > F_{tabel}$; sig. $< 0,05$). Secara parsial, EQ dan SQ memiliki pengaruh dominan (Goleman, 2001; Zohar & Marshall, 2001; Marlin & Sahari, 2023). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,65 menunjukkan bahwa 65% variasi kinerja SDI dijelaskan oleh ketiga kecerdasan ini, sisanya oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi

dan lingkungan kerja (Wibowo, 2015). Hasil ini mendukung teori Human Capital (Becker, 1964) dan Triple Intelligence (Sosik & Megerian, 1999) yang menekankan keseimbangan antara kecerdasan rasional, emosional, dan spiritual. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmasari (2012), Ratnasari et al. (2020), serta Marlin & Sahari (2023) yang menunjukkan pentingnya integrasi tiga kecerdasan dalam meningkatkan kinerja di sektor pendidikan.

Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Mahmud Yunus Batusangkar. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi pegawai. Berikut adalah beberapa implikasi praktisnya:

- 1) Seleksi dan rekrutmen pegawai berbasis kompetensi intelektual.
- 2) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berpikir kritis dan pendidikan lanjut.
- 3) Penilaian kinerja yang menghargai inisiatif intelektual.
- 4) Pemetaan SDM berdasarkan kapasitas intelektual.
- 5) Peran pemimpin dalam mengembangkan potensi intelektual pegawai.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan Sosik & Megerian (1999), yang menyatakan bahwa kemampuan kognitif (IQ) sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan analisis, perencanaan, dan pengambilan keputusan – terutama dalam konteks kerja akademik dan administrasi kampus “Pegawai yang memiliki IQ tinggi lebih mampu mengelola informasi, merespon perubahan dengan cepat, serta mengambil keputusan strategis yang mendukung kinerja institusi”. Selanjutnya jika di lihat dari indikator yang digunakan untuk kecerdasan intelektual yaitu Kemampuan Pemecahan Masalah (Problem-Solving), Kecepatan Belajar (Learning Agility), Kemampuan Analitis (Analytical Reasoning), Penguasaan Teknis (Technical Expertise) terpenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dan ini juga sesuai dengan Pernyataan (Goleman, 2001) bahwa komponen IQ (kecerdasan intelektual) hanya menyumbang setinggi-tingginya 20% saja bagi faktor-faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup. Dal Pernyataan (Goleman, 2001) bahwa komponen IQ (kecerdasan intelektual) hanya menyumbang setinggi-tingginya 20% saja bagi faktor-faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, dalam penelitian ini pengaruh variabel menunjukan pengaruh sebesar 21 %. Artinya ini menunjukkan secara intelektual sudah terpenuhi sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Kemudian hasil ini penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian (Yani & Istiqomah, 2016) dan (Rahmasari, 2012) menyebutkan hasil yang sama, padahal sub obyek penelitian berbeda. Penelitian sebelumnya melaukan perusahaan yang tujuan utama nya adalah Laba (profit oriented).

Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali emosi diri dan orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri, serta menjalin hubungan interpersonal yang baik. Dalam konteks kerja, individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan bekerja sama dalam tim, yang

berdampak positif terhadap kinerjanya. Penelitian oleh Indrawati & Suryadi (2018) juga mendukung bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini dimana Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebesar 36,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional. Berikut implikasi praktis yang bisa diterapkan:

- 1) Pelatihan soft skills dan manajemen emosi.
- 2) Penguatan budaya organisasi yang humanis.
- 3) Pola kepemimpinan transformasional dan emosional.
- 4) Penilaian kinerja yang menghargai kompetensi emosional.
- 5) Penyediaan layanan konseling atau bimbingan psikologis.

Sesuai dengan teori Triple Intelligence, EQ memungkinkan individu untuk beradaptasi secara sosial, menjaga hubungan kerja yang sehat, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif. Pegawai dengan EQ tinggi cenderung memiliki empati, kemampuan mendengarkan, dan kendali diri yang baik, yang semuanya berdampak langsung terhadap efektivitas kerja – terutama dalam kolaborasi tim dan pelayanan publik di perguruan tinggi.

Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Menurut Zohar dan Marshall (2000), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberikan makna kehidupan dan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam pekerjaan. Penelitian oleh Wicaksono & Lestari (2019) juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 22,9% terhadap variasi kinerja. Implikasi praktis di UIN Mahmud Yunus Batusangkar meliputi:

- 1) Penguatan nilai-nilai Islami dalam budaya kerja.
- 2) Program pembinaan keagamaan bagi pegawai.
- 3) Mendorong makna dan tujuan kerja yang lebih dalam.
- 4) Rekrutmen dan penilaian yang memperhatikan integritas dan akhlak.
- 5) Kepemimpinan spiritual yang inspiratif.

Dalam kerangka Triple Intelligence, SQ dianggap penting sebagai fondasi moral dan motivasi intrinsik, walaupun kontribusinya tidak selalu tampak dalam ukuran kinerja formal (seperti produktivitas atau efisiensi administrative).

Kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Hasil menunjukkan bahwa IQ, EQ, dan SQ secara simultan memengaruhi kinerja pegawai, namun secara parsial, IQ dan EQ lebih dominan. Hal ini mendukung teori Binet & Simon serta Goleman bahwa kemampuan intelektual dan emosional memiliki dampak nyata dalam dunia kerja. SQ tidak signifikan secara statistik, yang bisa terjadi karena nilai-nilai spiritual lebih sulit terukur secara kuantitatif atau belum diintegrasikan dalam indikator kinerja organisasi. Teori Triple Intelligence memberikan landasan konseptual yang kuat untuk menjelaskan temuan penelitian ini, dan mendukung pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia – mencakup aspek intelektual, emosional, dan

spiritual secara bersamaan. Kemudian Sosik & Megerian, 1999) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh interaksi ketiga jenis kecerdasan tersebut.

Hubungan nya dengan SDI adalah bahwa UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang merupakan Lembaga Pendidikan, jauh dari konteks organisasi profit lainnya sangat memerlukan tiga komponen ini (IQ, EQ dan SQ) apalagi di saat perusahaan modern yang terus berkembang saat ini, maka komponen IQ, EQ dan SQ sangat penting untuk keberlanjutan dan nilai. Muncul konsep Sumber Daya Insani (SDI) sebagai pendekatan yang lebih holistik daripada Sumber Daya Manusia (SDM) biasa. SDI tidak hanya dilihat dari kapasitas intelektual dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup nilai moral, etika, dan spiritualitas individu dalam menjalankan tugasnya.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi antara IQ, EQ, dan SQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDI di UIN Mahmud Yunus Batusangkar. EQ dan SQ memberikan pengaruh dominan yang memperkuat dimensi emosional dan spiritual dalam bekerja (Goleman, 2001; Zohar & Marshall, 2001; Marlin & Sahari, 2023). Implikasinya, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan pelatihan berbasis kecerdasan emosional dan spiritual untuk menciptakan kinerja yang berkelanjutan (Wibowo, 2015; Armstrong & Taylor, 2020). Selain itu, model manajemen SDI berbasis tiga kecerdasan dapat dijadikan kerangka konseptual untuk menilai dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Referensi:

- Basri, R. (2005). *Performance Appraisal*. (Cetakan Pe). PT Raja Grafindo Persada
- Damayanti, D. A. (2016). Pengaruh IQ Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ips Siswa Smk Negeri 1 Gending Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 10(3), 1858–4985. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPi>
- Goleman, D. (2001). *Emotional Inteligences : Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. PT.Gramedia.
- Haryanto, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *Pendidikan Multikultural*, 90.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Hasyim, sukarso L. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI*.
- Hetika, H., Sunandar, S., & Kamal, B. (2016). Analisis Pengaruh IQ Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Ipk Mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating. *Monex Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 5(1), 127–133. <https://doi.org/10.30591/monex.v5i1.322>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, R., & Rumondang, C. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Ssk II Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 179–189.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.

- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh IQ, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1-20.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2). <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*. Rajawali Press,.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Salam, A. (2014). *Manajemen insani dalam Bisnis* (P. Pelajar (ed.)).
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49-55. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773>
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh IQDan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 43-55. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/viewFile/561/343>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2004). *General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance*.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge University Press.
- Ree, M. J., & Earles, J. A. (1992). The ubiquitous predictiveness of g. In D. K. Detterman (Ed.), *Current topics in human intelligence: Vol. 2. Is mind modular or unitary?* (pp. 171-182). Ablex Publishing.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. McGraw-Hill.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. Bloomsbury.
- Sosik, J. J., & Megerian, L. E. (1999). Understanding leader emotional intelligence and performance: The role of self-other agreement on transformational leadership perceptions. *Group & Organization Management*, 24(3), 367-390. <https://doi.org/10.1177/1059601199243005>
- Jay Barney, "Firm Resource and Sustained Competitive," *Journal of Management* 17, no. 1 (1991): 99-120.
- Imam Ghozali, 25 *Grand Theory, Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis* (Semarang: YOGA PRATAMA, 2020), 159.
- Sampurno, *Manajemen Strategik, Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), pt. 1.
- Lily Julienti Abu Bakar and Hartini Ahmad, "Assessing the Relationship between Firm Resources and Product Innovation Performance," *Business Process Management Journal* 16, no. 3 (June 8, 2010): 420-35, <https://doi.org/10.1108/14637151011049430>.
- Tyson Shaun and Jackson Tony. 2001. *The Essence Of Organizational Behavior*. Penerbit Andi. Yogyakarta