

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR DAYA ALAM (SDA)

Ferdiansah Dwi Prasoj⁽¹⁾Ratnawili⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ferdiansyahbk120@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of *Spiritual Leadership* and Intellectual Intelligence on CV. Sinar Daya Alam (SDA). This type of research is a type of quantitative descriptive research, The population of this study is CV. Sinar Daya Alam (SDA) as the object of research. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. Meanwhile, the data analysis technique uses descriptive analysis, inferential analysis using SPSS and determination coefficient analysis (R2). The results of this study show that *Spiritual Leadership* has a positive and significant effect on Employee Performance. This means that the better the level of *Spiritual Leadership* the more it will increase the formation of employee performance. Intellectual Intelligence has a positive effect on Employee Performance but is not significant. The better the Intellectual Intelligence more positive it will be on Employee Performance. *Spiritual Leadership* and Intellectual Maturity together have a positive and significant effect on CV. Sinar Daya Alam (SDA). This is if the level of *Spiritual Leadership* and Intellectual Intelligence is high, it will improve the performance of employees in the company.

Keywords : Spiritual Leadership, Intellectual Intelligence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu usaha di Indonesia yaitu produksi Minyak Kelapa Sawit *Crude Palm Oil* (CPO). Minyak kelapa sawit merupakan komoditas ekspor yang sangat menguntungkan karena harga minyak sawit di pasaran Internasional cenderung mengalami peningkatan. Saat ini Indonesia menjadi negara dengan areal kelapa sawit terluas di dunia dan produksi minyak sawit mentah *Crude Palm Oil* (CPO) diperkirakan akan meningkat setiap tahun. Indonesia merupakan salah satu negara pengespor minyak kelapa sawit mentah terbesar di dunia. Dan dalam kegiatan eksportnya selalu diantarkan dengan jumlah besar melalui kapal – kapal tanker khusus pemuat minyak. Salah satu provinsi di indonesia yaitu Provinsi Bengkulu memiliki perusahaan mengembangkan usaha pengantaran minyak kelapa sawit (CPO) salah satunya adalah CV. Sinar Daya Alam.

CV. Sinar Daya Alam adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengantaran minyak kelapa sawit (CPO) yang dimana pengambilan minyak sawit dari pabrik lalu di antarkan ke pelabuhan untuk diangkut oleh kapal lalu di kirim ke seluruh wilayah indonesia untuk di produksi atau juga untuk di ekspor ke luar negeri. Dalam hal tersebut agar terciptanya tujuan usaha di suatu perusahaan tersebut maka penting adanya kinerja yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Spiritual leadership merupakan pemimpin yang berfokus pada integrasi nilai- nilai spiritual dalam praktik manajerial, yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sekaligus pengembangan pribadi dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, spiritual leadership bukan berarti mengedepankan ajaran agama tertentu, melainkan menekankan

pada prinsip-prinsip universal seperti integritas, kejujuran, rasa empati, dan tujuan yang lebih besar dalam bekerja. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap kebutuhan untuk membangun keseimbangan antara aspek duniawi dan spiritual dalam organisasi.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara kepada salah satu pimpinan CV. Sinar Daya Manusia (SDA) yaitu ibu S yang telah dilakukan pada hari Senin tanggal 16 Desember 2024 Pukul 12.00 siang, beliau mengatakan bahwa beberapa dari karyawannya masih ada yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai umat beragama seperti melaksanakan ibadah sholat untuk yang beragama Islam di saat jam kerja, hal ini disebabkan karena kurangnya keterlibatan, komitmen dan motivasi pemimpin terhadap karyawan dalam hal spiritual sehingga berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan seperti ketidakefektifan dalam bekerja dan semangat kerja yang dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan tersebut jika kinerja karyawan menurun, serta kurangnya nilai-nilai spiritual pemimpin dalam memberi perhatian di lingkungan kerja, kurangnya penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih inklusif, dan rasa saling menghargai.

Penerapan spiritual oleh pemimpin diperlukan agar karyawan merasa pekerjaan mereka lebih bermakna, selain itu harapan dan kepercayaan juga di terapkan untuk mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan dalam keyakinan yang di harapkan, pemimpin juga harus memberikan cinta kepada karyawan dalam artian adalah tindakan mendorong karyawan untuk merasakan koneksi yang lebih mendalam dengan pekerjaan mereka, bukan hanya dari aspek tugas dan tanggung jawab, tetapi juga dari perspektif nilai-nilai dan tujuan. Hal ini menyebabkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja, dan terakhir pemimpin juga harus memberi calling yang merupakan pemimpin spiritual akan lebih memperhatikan hubungan antar sesama karyawan dan mendorong terciptanya budaya kerja yang saling mendukung. Ini dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa spiritual leadership dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari sisi motivasi, kepuasan kerja, maupun produktivitas. Sebagai contoh, seorang pemimpin yang mempraktikkan spiritualitas dalam kepemimpinannya cenderung membangun ikatan yang lebih kuat dengan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan. Hal ini dinyatakan oleh penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (M. Irfani Hendri, R.P.T.R 2021). Sehingga dengan pernyataan tersebut diperlukan Spiritual Leadership terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Daya Alam (SDA) agar membawa perubahan positif dalam dinamika hubungan antara pemimpin dan karyawan, memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis, penuh makna, dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, spiritual leadership dapat dianggap sebagai pendekatan yang relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan intelektual juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual pemimpin berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena pemimpin yang cerdas secara intelektual dapat mengelola, mengarahkan, dan memotivasi karyawan dengan lebih efektif. Kecerdasan intelektual pemimpin mempengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, mulai dari pengambilan keputusan hingga pengembangan karyawan. Pemimpin yang memiliki IQ tinggi lebih mampu mengelola sumber daya manusia, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, kecerdasan intelektual seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga berdampak pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pada hasil observasi awal di CV. Sinar Daya Alam (SDA) bahwa setelah diwawancara oleh 5 karyawan di CV. Sinar Daya Alam (SDA) tersebut yaitu di antaranya adalah bapak IP, bapak M, bapak AM, bapak NR, dan bapak W mengatakan bahwa kecerdasan intelektual pemimpin perusahaan tersebut kurang, di temui bahwa pemimpin tidak menyesuaikan gaya

kepemimpinannya dengan kebutuhan karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja sehingga karyawan merasa kurang dihargai atau tidak dimengerti, sehingga mereka kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik. Kurangnya kemampuan verbal seorang pemimpin berdampak pada komunikasi, tidak mampu mengkomunikasikan ide, visi, atau keputusan dengan jelas kepada karyawan menyebabkan kebingungan pada karyawan, karyawan bisa mengalami kesulitan dalam memahami tujuan atau arah yang harus diambil, yang akhirnya mengarah pada penurunan kinerja dan kurangnya produktivitas. Dan pemimpin yang sangat analitis dan berorientasi pada data atau angka sering kali mengabaikan aspek-aspek kualitatif seperti kepuasan kerja, kebutuhan emosional, dan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan merasa kurang dihargai secara holistik, yang dapat menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk komunikasi, pengelolaan emosi, keterlibatan karyawan, dan pengembangan potensi individu. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, pemimpin perlu memiliki kecerdasan intelektual dalam mengelola berbagai dinamika di tempat kerja karena dalam perusahaan tidak hanya pemimpin yang selalu memberi ide-ide terhadap karyawannya agar terciptanya tujuan perusahaan tetapi karyawan itu sendiri juga harus mempunyai kecerdasan intelektual sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, kemampuan analitis, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang efektif agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya di organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Tirta Sati Ayu, 2018). Juga berdasarkan penelitian dari (Sugiyardi, 2020) menyatakan bahwa spiritual leadership dan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada perusahaan CV. Sinar Daya Alam (SDA) tersebut kecerdasan intelektual berpengaruh dalam penyelesaian tugas secara efektif.

Kombinasi antara spiritual leadership dan kecerdasan intelektual sangat berpengaruh dalam menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan spiritual dengan lebih efektif, sehingga dapat membangun tim yang berorientasi pada tujuan bersama. Selain itu, pendekatan ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan suatu organisasi atau perusahaan.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah penyamarataan yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diarik kesimpulannya. Berdasarkan kulitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok atau objek individu yang memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sinar Daya Alam (SDA) sebanyak 70 dan semuanya dijadikan sampel penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau angket yang sudah disiapkan kemudian diajukan kepada responden terpilih agar mendapatkan keterangan dan informasi dari responden yang bersangkutan. Kuisisioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia di kuesioner. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan skor 5 4 3 2 dan 1.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini adalah menggunakan uji deskriptif dan inferensial. Uji inferensial menggunakan regresi linear berganda, determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan F. Sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu diuji asumsi klasik, untuk mengetahui layak tidaknya data digunakan menggunakan uji regresi.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variable Spiritual Leadership

Pada variabel *Spiritual Leadership* (X1) penilaian dilakukan dengan 4 indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel *Spiritual Leadership* (X1) adalah memiliki rata-rata terendah yaitu 3,63. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama, yaitu “Pemimpin melaksanakan visi dan misi sesuai aturan agar memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”, dengan rata-rata sebesar 4,21 yang menggambarkan citra positif pemimpin di mata karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dan setuju terhadap dukungan motivasi yang diberikan, khususnya dalam aspek bekerja lebih baik, yang merupakan elemen penting dalam membangun kinerja lebih baik pemimpin dan karyawan.

Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan kedepalan, yaitu “Pemimpin memberikan semangat dalam menghadapi tantangan”, dengan rata-rata nilai sebesar 3,63. Ini mengindikasikan bahwa sebagian responden dalam bekerja kurangnya dukungan semangat oleh pemimpin. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan pada pihak perusahaan untuk dapat membangkitkan semangat karyawan agar terciptanya rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi tantangan.

Variabel *Spiritual Leadership* (X1) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,86 yang berada di interval koefisien 3,40 – 4,19, menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Spiritual Leadership* (X1) adalah pada kategori **Baik**.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Pada variabel *Kecerdasan Intelektual* (X2) penilaian dilakukan dengan 3 indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel *Kecerdasan Intelektual* (X2) adalah memiliki rata-rata tertinggi 4,24 dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,87. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua, yaitu “Saya merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk meningkatkan kemampuan intelektual saya”, dengan rata-rata 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut adalah aspek yang paling di setujui, perusahaan tersebut sangat menjunjung kemampuan intelektual karyawannya untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sinar Daya Alam (SDA) tersebut.

Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama, yaitu “Saya selalu ter dorong untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam bekerja”, dengan rata-rata nilai sebesar 3,87. Ini mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan tersebut sangat mendorong kemampuan intelektual, namun karyawan di perusahaan tersebut kurang dalam aspek bekerja secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan pada pihak perusahaan untuk dapat memberikan reward kepada karyawan yang telah memberikan kinerja terbaik mereka agar karyawan semangat bekerja secara efektif dan efisien guna menjalankan kecerdasan intelektual setiap responden.

Variabel *Kecerdasan Intelektual* (X2) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,05 yang berada di interval koefisien 3,40 – 4,19 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Kecerdasan Intelektual* (X2) adalah pada kategori **Baik**.

Tenggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel *Kinerja Karyawan* (Y) penilaian dilakukan dengan 3 indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel *Kinerja Karyawan* (Y) adalah memiliki rata-rata tertinggi 4,16 dan memiliki rata-rata terendah 3,6. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan

keenam, yaitu “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan efisien dan efektivitas dalam pekerjaan”, dengan rata-rata nilai 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat totalitas dalam menjalankan peran nya atau menjalankan pekerjaannya sebagai karyawan pada perusahaan tersebut agar tercapainya tujuan pada perusahaan tersebut.

Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan kelima yaitu, “Saya akan terus berusaha dalam mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan dalam mengerjakannya”, dengan rata-rata 3,64. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan totalitas dalam bekerja namun ada kalanya di saat bekerja mendapati kesulitan dalam mengerjakan tugas pekerjaan, maka dari itu perlunya peran perusahaan dalam berdiskusi terhadap semua karyawan tentang kendala atau kesulitan dalam menjalankan tugas agar bisa bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang mendapatkan nilai terendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat memberi arahan kepada setiap karyawan agar tidak terjadinya kendala dalam kesulitan bekerja.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,88 yang berada di interval koefesien 3,40-4,19 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Kinerja Karyawan* (Y) adalah pada kategori **Baik**.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS Windows versi 22. Berikut ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.899	3.416		2.312	.024
X1	.316	.114	.348	2.785	.007
X2	.232	.142	.205	1.638	.106

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,899 + 0,316 (X1) + 0,232 (X2)$$

- Nilai konstanta 7,899 mempunyai arti bahwa apabila variabel Spiritual Leadership (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sama yaitu 7,899. Hal ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Spiritual Leadership (X1), bernilai positif sebesar 0,316 artinya apabila Spiritual Leadership (X1) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,316 dengan asumsi variabel Kecerdasan Intelektual (X2) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel Kecerdasan Intelektual (X2), bersifat positif sebesar 0,232 artinya apabila Kecerdasan Intelektual (X2) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,232 dengan asumsi variabel Spiritual Leadership (X1) nilainya konstan.

Koefisien Determinasi (R2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Spiritual Leadership (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) maka perhitungan menggunakan SPSS Versi 22 pada Windows di dapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 2
Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.215	2.792

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi R square (R2) diperoleh sebesar 0,238 nilai ini memiliki arti bahwa variabel Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual memberikan pengaruh sebesar 0,238 atau 23,8% terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Daya Alam (SDA), sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian uji t dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	7.899	3.416		2.312	.024
X1	.316	.114	.348	2.785	.007
X2	.232	.142	.205	1.638	.106

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah Spiritual Leadership diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.782 > 1,667$) dan nilai t_{sig} sebesar 0,007 dengan nilai koefisien beta (β) 0,348. Nilai $t_{sig} = 0,007 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel Spiritual Leadership (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Sinar Daya Alam (SDA).

2. Hipotesis kedua adalah Kecerdasan Intelektual diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,638 < 1,667$) dan nilai t_{sig} sebesar 0,106 dengan nilai koefisien beta (β) 0,205. Nilai $t_{sig} = 0,106 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sinar Daya Alam (SDA). Hal ini di sebabkan karena di perusahaan tersebut tidak terlalu menggunakan intelektualnya dalam bekerja karena perusahaan tersebut lebih mengoptimalkan tenaga, kemahiran dalam mengemudi mobil besar yang dimana perusahaan tersebut pekerjaannya hanya berfokus pada jasa pengantaran minyak CPO dan perusahaan tersebut tidak membatasi jenjang pendidikan untuk bekerja, syarat dan kriteria yang di utamakan hanya kemahiran dalam mengemudi mobil, maka hal tersebut yang mengurangi kekuatan uji T dalam mendeteksi pengaruh pada variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) pada Kinerja Karyawan di CV.Sinar Daya Alam (SDA) menjadi tidak signifikan.

Hasil Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Untuk menguji hal tersebut, digunakan uji F dengan bantuan program SPSS 22 pada tabel tersebut.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.899	2	81.450	10.451	.000 ^b
	Residual	522.186	67	7.794		
	Total	685.086	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan dari Tabel 4.16 hasil analisis linear berganda diatas didapat nilai f-hitung $10.451 > 3,13$ f-tabel ,maka disimpulkan bahwa semua variabel independen Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti variabel Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Daya Alam (SDA).

PEMBAHASAN

Pengaruh Spiritual Leadership (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Spiritual Leadership sebesar 0,007, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Spiritual Leadership (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Spiritual Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Spiritual leadership merupakan pemimpin yang berfokus pada integrasi nilai-nilai spiritual dalam praktik manajerial, yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sekaligus pengembangan pribadi dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, spiritual leadership bukan berarti mengedepankan ajaran agama tertentu, melainkan menekankan

pada prinsip-prinsip universal seperti integritas, kejujuran, rasa empati, dan tujuan yang lebih besar dalam bekerja. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap kebutuhan untuk membangun keseimbangan antara aspek duniawi dan spiritual dalam organisasi.

Berdasarkan jawaban responden variabel Spiritual Leadership (X1) menunjukkan bahwa Spiritual pemimpin dinilai baik oleh responden, mayoritas responden merasa puas dan setuju terhadap kinerja pemimpin karena telah sesuai dengan visi misi yang berlaku di perusahaan tersebut yang merupakan hal penting dalam membangun hubungan antara pemimpin dan karyawan. Selain itu, aspek pemimpin menunjukkan empati dan kedulian terhadap masalah yang dihadapi karyawan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak hanya berfokus pada kinerja saja, tetapi juga responsive terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, sehingga meningkatkan rasa damai oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan M. Irfani, R.P.T.R. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya yang sejalan juga adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan,S.N dan Suryosukmono,G. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Spiritual Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X2) sig sebesar 0,106, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga Ha ditolak dan Ho diterima yang berarti Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kecerdasan intelektual biasa disebut dengan inteligensi yang merupakan kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa logika dan rasio yang merupakan kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan dalam memecahkan masalah dan beradaptasi terhadap lingkungan

Keterkaitan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan berfikir untuk menggunakan pengetahuan dalam pemecahan masalah pada berbagai kondisi. Kemampuan berfikir dalam pemecahan masalah dan pada kondisi atau lingkungan inilah yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara IQ dengan kinerja karyawan, karena dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah akan lebih efisien ketika menggunakan kecerdasan otak atau intelelegensi.

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Kecerdasan Intelektual (X2) menunjukkan bahwa tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini di sebabkan karena di perusahaan tersebut tidak terlalu menggunakan intelektual dalam bekerja karena CV. Sinar Daya Alam (SDA) tersebut bekerja lebih mengoptimalkan tenaga, kemahiran dalam mengemudi mobil besar yang dimana perusahaan tersebut pekerjaannya hanya berfokus pada jasa pengantaran minyak CPO atau minyak kelapa sawit, seperti penjelasan di atas bahwa Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan berpikir dan kecerdasan otak (IQ) dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan dari Kecerdasan Intelektual di perusahaan tersebut tidak maksimal digunakan, hal ini karena yang utama pada pekerjaan di perusahaan tersebut adalah keterampilan mengemudi.

Hal lainnya yaitu CV. Sinar Daya Alam (SDA) tersebut juga tidak membatasi jenjang pendidikan untuk bekerja di perusahaan tersebut, karena syarat dan kriteria yang diutamakan hanya kemahiran dalam mengemudi mobil dan kemampuan tenaga, maka hal tersebut yang

menjadikan pengaruh tidak signifikan pada variabel Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Karyawan di CV.Sinar Daya alam (SDA).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Aprilia Kairia Nabila (2023) Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. Hasil penelitian bahwa variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh postif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut disebabkan banyaknya bagian bidang kerja pada tiap unit di Universitas Negeri Gorontalo dengan tugas yang berbeda-beda dan diantara tugas tersebut tidak terlalu menggunakan Kecerdasan Intelektual. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang telah di lakukan sama atau hasil dari variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif tetapi tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena tidak semua jenis pekerjaan membutuhkan Kecerdasan Intelektual yang tinggi, walaupun ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang menuntut sumber daya manusianya untuk memiliki Kecerdasan Intelektual yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik, namun beberapa lainnya tidak membutuhkan itu. Sehingga, dapat dikatakan bahwa untuk beberapa jenis pekerjaan termasuk pekerjaan yang ada di CV. Sinar Daya Alam (SDA), Kecerdasan Intelektual tidak terlalu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya.

Penelitian terdahulu lainnya yang hasilnya sama juga dilakukan oleh Arnawati (2019) Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai sangat rendah dibanding dengan variabel Kecerdasan Spiritual.

Pengaruh Spiritual Leadership (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Spiritual Leadership (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh kecil atau sedikit terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sinar Daya Alam (SDA). Meskipun pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) berpegaruh sedikit tetapi hasil analisis uji f menunjukan bahwa nilai f-hitung $10.451 > 3,13$ f-tabel, maka semua variabel independen Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Hal ini berarti secara bersama-sama Spiritual Leadership (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Sinar Daya Alam (SDA).

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan CV.Sinar Daya Alam (SDA) memiliki pengaruh signifikan dan positif pada karyawan perusahaan tersebut. Spiritual Leadership berpengaruh melalui komunikasi, kepekaan serta perhatian terhadap karyawan sehingga terjalinnya hubungan baik dengan karyawan. Kecerdasan Intelektual berpengaruh dalam membangun semangat bekerja dan memotivasi karyawan sehingga karyawan mendapatkan pengalaman yang baik dan menyenangkan.

Hasil penelitian (Tirta Sati Ayu, 2018), sejalan dengan penelitian ini. hasil penelitian menyatakan bahwa Spiritual Leadrship dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Karyawan merasa kinerja yang dikerjakan menyenangkan maka hubungan pemimpin dan karyawan dapat terjalin baik, maka tingkat kepuasan yang mereka rasakan akan meningkat. Kepuasan ini tidak hanya berdampak pada persepsi positif kinerja, tetapi berkontribusi pada terbentuknya hubungan baik antara pemimpin dan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Spiritual Leadership (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sinar Daya Alam (SDA), hal ini menunjukkan bahwa Spiritual pemimpin dinilai baik oleh responden, mayoritas responden merasa puas dan setuju terhadap kinerja pemimpin karena telah sesuai dengan visi misi yang berlaku di perusahaan tersebut yang merupakan hal penting dalam membangun hubungan antara pemimpin dan karyawan.
2. Variabel Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sinar Daya Alam (SDA). hal ini di sebabkan karena di perusahaan tersebut tidak terlalu menggunakan intelektualnya dalam bekerja karena perusahaan tersebut lebih mengoptimalkan kemampuan tenaga.
3. Variabel Spiritual Leadership (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sinar Daya Alam (SDA), hal ini menunjukkan bahwa Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, T. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 147.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297 - 1333. doi:10.1177/0149206314527128
- Arya, N. N., Diwanti, D. P., & Yogyakarta, M. (2024). Jebital : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Quality of Work Life (QWL). 1, 13–26.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 6.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. rineka cipta: Jakarta
- Aprilia Kairia Nabila (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo.
- Arnawati (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership on employee performance. *Business Administration and Management*, 21(3), 124 - 140. doi:10.15240/tul/001/2018-3-008
- Hidayah, S., & Sutopo. (2017). The Role of Spiritual-Based Leadership as Predictor in Improving Employee Performance Peran Kepemimpinan Berbasis Spiritual Sebagai Prediktor dalam. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8 (1) 2017, 83-91, 8(36), 83–91.
- Haerudin, & Santoso, B. (2016). The Role of Islamic Work Ethic, Spiritual Leadership and Organizational Culture Toward Attitude on Change With Organizational Commitment and Job Involvement as Mediator on Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(BPRS) Indonesia. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 5(Issue.3 Part. 1), 827-843

- Ismanto Yuwono, Dimas Ageng Proyogo, & Dety Mulyanti. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 49–55. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1291>
- Jeon, K., & Choi, B. (2020, 10 28). A multidimensional analysis of spiritual leadership, affective commitment and employees' creativity in South Korea. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1035 - 1052. doi:10.1108/LODJ-08-2019-0352
- Khalid Al Hadring Smith, Juharsah, & Asrip Putera. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Putra Surya Gemilang (Outsourcing BNI CABANG KENDARI)*. 7(2), 318–326. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- M. Irfan Hendri, R. P. T. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 75–87. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.47573>
- Noegroho, A. D., & Wulansari, N. A. (2020). Religiosity as a Moderation of the Effect of Intellectual and Spiritual Quotient on Employee Performance. *Management Analysis Journal*, 9(2), 113–121. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i2.35635>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Narotama, R. D., Prihatini, D., & Singgih, M. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt . Pln (Persero) Area Jember. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 2, 29–32.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleΕΛΕΝΗ. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Smith, K. A. H., Juharsah, J., & Putera, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Putra Surya Gemilang (Outsourcing BNI CABANG KENDARI). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(2), 318–326.
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh spiritual leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(1), 504–509.
- Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005, 10). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 835 - 862. doi:10.1016/j.lequa.2005.07.012
- Yusuf, M. (2014). Pendidikan Karakter Berbasis Qurani dan Kearifan Lokal. *KARSA: Journal of Social and Islamic Culture*.
- Yang, J. (2021, 1 22). The chain mediation effect of spiritual leadership on employees' innovative behavior. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(1), 114 - 129. doi:10.1108/LODJ-10-2019-0442