DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan: *Systematic Literature Review*

The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, and Linguistic Intelligence on Employee Performance: A Systematic Literature Review

Sri Langgeng Ratnasari[1*], Maria Imelda Febianti[2], Zidane Edi Pamungkas[3], Sihol Marito Sinaga[4], Willi[5], Dian Anggeraini[6], Yuni Aimi[7], Asrifhaldi[8], Mh. Kelana Putra Sihombing[9], Gandhi Sutjahjo[10]
[1]Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[2-4]Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[5-9]Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[10]Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia
E-mail: srilanggengratnasari73@gmail.com

Abstrak

Kinerja Karyawan Merupakan Salah Satu Determinan Utama Keberhasilan Organisasi Dan Tidak Hanya Ditentukan Oleh Kemampuan Teknis, Tetapi Juga Oleh Berbagai Dimensi Kecerdasan Yang Dimiliki Individu. Penelitian Mengenai Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan Telah Berkembang Dengan Temuan Yang Beragam. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Dan Memetakan Hasil Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Keempat Dimensi Kecerdasan Tersebut Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Literatur Ditelusuri Melalui Sumber Publikasi Ilmiah Yang Relevan Dengan Menggunakan Kata Kunci Yang Berkaitan Dengan Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Linguistic Intelligence, Dan Employee Performance. Artikel Yang Dipilih Dianalisis Berdasarkan Fokus Penelitian, Metode, Karakteristik Responden, Variabel Yang Digunakan, Serta Temuan Hubungan Antarvariabel. Hasil Kajian Menunjukkan Bahwa Kecerdasan Intelektual Secara Umum Berkaitan Positif Dengan Kinerja Melalui Kemampuan Berpikir Analitis, Pemecahan Masalah, Pengambilan Keputusan, Dan Penguasaan Pekerjaan. Kecerdasan Emosional Menunjukkan Hubungan Yang Relatif Konsisten Dengan Kinerja Karena Kemampuan Mengenali Dan Mengelola Emosi Mendukung Komunikasi, Kerja Sama, Adaptasi, Dan Pengendalian Konflik. Kecerdasan Spiritual Juga Cenderung Memberikan Kontribusi Positif, Khususnya Melalui Pembentukan Makna Kerja, Integritas, Etika, Dan Tanggung Jawab, Meskipun Beberapa Penelitian Menemukan Pengaruh Yang Tidak Signifikan. Sementara Itu, Bukti Mengenai Kecerdasan Linguistik Masih Relatif Terbatas Dibandingkan Tiga Dimensi Lainnya, Tetapi Menunjukkan Potensi Penting Terutama Pada Pekerjaan Yang Membutuhkan Komunikasi Intensif. Kajian Ini Menyimpulkan Bahwa Kinerja Karyawan Lebih Tepat Dipahami Sebagai Hasil Interaksi Multidimensional Berbagai Kecerdasan, Bukan Hanya Kemampuan Intelektual. Implikasi Manajerialnya Adalah Organisasi Perlu Mengembangkan Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Mengintegrasikan Pengembangan Kemampuan Kognitif, Emosional, Spiritual, Dan Komunikasi.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual; Kecerdasan Emosional; Kecerdasan Spiritual; Kecerdasan Linguistik; Kinerja Karyawan; Systematic Literature Review.

Abstract

Employee Performance Is One Of The Key Determinants Of Organizational Success And Is Influenced Not Only By Technical Competence But Also By Various Dimensions Of Individual Intelligence. Research Examining Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, And Linguistic Intelligence In Relation To Employee Performance Has Produced Diverse Findings. This Study Aims To Analyze And Map Previous Research Concerning The Influence Of These Four Dimensions Of Intelligence On Employee Performance Using A Systematic Literature Review (SLR) Approach. Relevant Scientific Publications Were Identified Using Keywords Related To Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Linguistic Intelligence, And Employee Performance. The Selected Studies Were Analyzed Based On Research Focus, Methodology, Respondent Characteristics, Variables, And Findings Regarding The Relationships Among The Variables. The Review Indicates That Intellectual Intelligence Generally Has A Positive Relationship With Employee Performance Through Analytical Thinking, Problem-Solving Ability, Decision-Making, And Job Mastery. Emotional Intelligence Demonstrates A Relatively Consistent Relationship With Performance Because The Ability To Recognize And Regulate Emotions Supports Communication, Teamwork, Adaptability, And Conflict Management. Spiritual Intelligence Also Tends To Contribute Positively, Particularly Through The Development Of Meaningful Work, Integrity, Ethics, And Responsibility, Although Several Studies Report Insignificant Effects. Meanwhile, Evidence Concerning Linguistic Intelligence Remains Relatively Limited Compared With The Other Three Dimensions But Demonstrates Important Potential, Particularly In Jobs Requiring Intensive Communication. This Review Concludes That Employee Performance Is More Appropriately Understood As The Result Of The Interaction Of Multidimensional Forms Of Intelligence Rather Than Intellectual Ability Alone. The Managerial Implication Is That Organizations Should Develop Human Resource Management Systems That Integrate Cognitive, Emotional, Spiritual, And Communication Capabilities.

Keywords: *Intellectual Intelligence; Emotional Intelligence; Spiritual Intelligence; Linguistic Intelligence; Employee Performance; Systematic Literature Review.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia Merupakan Salah Satu Faktor Strategis Dalam Menentukan Keberhasilan Organisasi. Organisasi Tidak Hanya Membutuhkan Karyawan Yang Memiliki Kompetensi Teknis, Tetapi Juga Individu Yang Mampu Berpikir Secara Logis, Mengelola Emosi, Memiliki Nilai Dan Makna Dalam Bekerja, Serta Mampu Berkomunikasi Secara Efektif. Kompleksitas Lingkungan Bisnis, Perkembangan Teknologi, Perubahan Karakteristik Pekerjaan, Dan Meningkatnya Tuntutan Kolaborasi Menyebabkan Konsep Kemampuan Manusia Dalam Organisasi Semakin Luas.

Kinerja Karyawan Menjadi Salah Satu Indikator Penting Untuk Mengetahui Sejauh Mana Sumber Daya Manusia Mampu Memberikan Kontribusi Terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi. Kinerja Tidak Hanya Tercermin Dari Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan, Tetapi

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Juga Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kemampuan Bekerja Sama, Kemampuan Menyelesaikan Masalah, Dan Perilaku Kerja Yang Mendukung Organisasi.

Salah Satu Pendekatan Yang Dapat Digunakan Untuk Memahami Variasi Kinerja Karyawan Adalah Perspektif Kecerdasan. Secara Tradisional, Kecerdasan Sering Dikaitkan Dengan Kemampuan Kognitif Atau Intellectual Intelligence. Namun, Perkembangan Kajian Perilaku Organisasi Menunjukkan Bahwa Keberhasilan Seseorang Dalam Pekerjaan Tidak Sepenuhnya Ditentukan Oleh Kemampuan Intelektual.

Kecerdasan Emosional Menjadi Salah Satu Konsep Yang Banyak Dikaji Karena Kemampuan Individu Dalam Memahami Dan Mengelola Emosi Dapat Memengaruhi Hubungan Interpersonal, Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Dan Kemampuan Menghadapi Tekanan Kerja. Mayer, Salovey, Dan Caruso (2008) Menjelaskan Kecerdasan Emosional Sebagai Kemampuan Yang Berkaitan Dengan Pemrosesan Informasi Emosional Dan Penggunaan Informasi Tersebut Dalam Berpikir Serta Bertindak.

Selain Kecerdasan Intelektual Dan Emosional, Kecerdasan Spiritual Memperoleh Perhatian Dalam Penelitian Sumber Daya Manusia. Kecerdasan Spiritual Berkaitan Dengan Kemampuan Individu Dalam Menemukan Makna, Nilai, Tujuan, Dan Orientasi Yang Lebih Mendalam Dalam Kehidupannya. Dalam Konteks Pekerjaan, Dimensi Tersebut Dapat Berkaitan Dengan Integritas, Etika, Tanggung Jawab, Dan Kebermaknaan Pekerjaan.

Dimensi Lain Yang Relevan Adalah Kecerdasan Linguistik. Kemampuan Linguistik Berhubungan Dengan Kemampuan Menggunakan Bahasa Untuk Memahami, Menyampaikan, Menjelaskan, Memengaruhi, Dan Membangun Hubungan Dengan Orang Lain. Dalam Lingkungan Kerja Yang Semakin Kolaboratif, Kemampuan Komunikasi Menjadi Semakin Penting.

Penelitian Ratnasari, Supardi, Dan Nasrul (2020) Menjadi Salah Satu Kajian Yang Secara Khusus Menguji Keempat Jenis Kecerdasan Tersebut Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Pada Karyawan D'merlion Hotel Batam Menunjukkan Bahwa Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Linguistik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Kecerdasan Spiritual Tidak Menunjukkan Pengaruh Signifikan Secara Parsial.

Namun, Hasil Penelitian Lain Menunjukkan Pola Yang Tidak Selalu Sama. Penelitian Pada Karyawan Universitas Islam Malang Menemukan Bahwa Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja. Penelitian Juniarti, Setia, Dan Irwanti (2021) Juga Menunjukkan Bahwa Ketiga Jenis Kecerdasan Tersebut Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Melalui Kompetensi.

Perbedaan Hasil Tersebut Menunjukkan Adanya Kebutuhan Untuk Melakukan Kajian Literatur Secara Sistematis. Slr Dapat Digunakan Untuk Mengidentifikasi Pola Hasil Penelitian, Persamaan Dan Perbedaan Temuan, Faktor Kontekstual, Serta Kesenjangan Penelitian.

Tujuan Penelitian: Menganalisis Hubungan Kecerdasan Intelektual Dengan Kinerja Karyawan; Menganalisis Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan; Menganalisis Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Kinerja Karyawan; Menganalisis Hubungan Kecerdasan Linguistik Dengan Kinerja Karyawan; Dan Mengembangkan Sintesis Konseptual Mengenai Pengaruh Multidimensional Kecerdasan Terhadap Kinerja Karyawan.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Tinjauan Pustaka

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual Merupakan Kemampuan Kognitif Individu Dalam Memahami Informasi, Melakukan Penalaran, Menganalisis Permasalahan, Dan Mengambil Keputusan. Dalam Konteks Pekerjaan, Kecerdasan Intelektual Memungkinkan Karyawan Memahami Tugas Dan Prosedur, Memproses Informasi, Mengidentifikasi Masalah, Serta Menemukan Alternatif Penyelesaian. Kecerdasan Intelektual Memiliki Relevansi Yang Kuat Dengan Kinerja Karena Pekerjaan Pada Umumnya Membutuhkan Kemampuan Memahami Instruksi, Menganalisis Informasi, Dan Menyelesaikan Permasalahan.

Beberapa Penelitian Empiris Menunjukkan Adanya Hubungan Positif Antara Kecerdasan Intelektual Dan Kinerja Karyawan. Penelitian Ratnasari Et Al. (2020), Misalnya, Menemukan Pengaruh Signifikan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan Serupa Juga Ditunjukkan Oleh Penelitian Terbaru Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Yang Menemukan Pengaruh Positif Dan Signifikan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja.

2.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional Merupakan Kemampuan Individu Dalam Mengenali, Memahami, Mengendalikan, Dan Menggunakan Emosi Secara Konstruktif. Dalam Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional Dapat Membantu Karyawan Menghadapi Tekanan, Mengendalikan Respons Terhadap Konflik, Memahami Perasaan Rekan Kerja, Dan Membangun Hubungan Interpersonal Yang Efektif. Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Yang Baik Cenderung Mampu Beradaptasi Terhadap Perubahan Dan Menjaga Kualitas Interaksi Sosial Di Lingkungan Kerja.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual Berkaitan Dengan Kemampuan Individu Dalam Menemukan Makna, Nilai, Tujuan, Dan Orientasi Kehidupan Yang Lebih Mendalam. Dalam Organisasi, Kecerdasan Spiritual Dapat Tercermin Dalam Integritas, Tanggung Jawab, Kejujuran, Orientasi Terhadap Nilai, Kesadaran Terhadap Konsekuensi Tindakan, Kebermaknaan Pekerjaan, Dan Komitmen Terhadap Tujuan Organisasi. Namun, Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dan Kinerja Menunjukkan Hasil Yang Lebih Beragam Dibandingkan Kecerdasan Emosional.

Kecerdasan Linguistik

Kecerdasan Linguistik Merujuk Pada Kemampuan Menggunakan Bahasa Secara Efektif, Baik Secara Lisan Maupun Tulisan. Dalam Organisasi, Kecerdasan Linguistik Dapat Berperan Melalui Kemampuan Menyampaikan Informasi, Memberikan Instruksi, Melakukan Negosiasi, Persuasi, Menyampaikan Ide, Memahami Pesan, Dan Membangun Hubungan Interpersonal. Kecerdasan Linguistik Menjadi Semakin Relevan Pada Sektor Jasa, Perhotelan, Pendidikan, Pemasaran, Penjualan, Layanan Pelanggan, Dan Pekerjaan Manajerial.

Metode Penelitian

Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Systematic Literature Review (Slr) Untuk Mengidentifikasi, Mengevaluasi, Membandingkan, Dan Mensintesis Hasil Penelitian Terdahulu Mengenai Hubungan Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual, Dan Linguistik Dengan Kinerja Karyawan.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian Literatur Menggunakan Kata Kunci: "Intellectual Intelligence" And "Employee Performance"; "Emotional Intelligence" And "Employee Performance"; "Spiritual Intelligence" And "Employee Performance"; "Linguistic Intelligence" And "Employee Performance"; Serta Padanan Bahasa Indonesia: "Kecerdasan Intelektual" And "Kinerja Karyawan"; "Kecerdasan Emosional" And "Kinerja Karyawan"; "Kecerdasan Spiritual" And "Kinerja Karyawan"; Dan "Kecerdasan Linguistik" And "Kinerja Karyawan".

Kriteria Inklusi

Membahas Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual, Atau Linguistik; Memiliki Kinerja Karyawan/Pegawai Sebagai Variabel Outcome; Merupakan Artikel Ilmiah Atau Penelitian Akademik; Memiliki Informasi Metodologi Dan Hasil Penelitian Yang Dapat Dianalisis; Relevan Dengan Konteks Organisasi Atau Dunia Kerja; Dan Tersedia Dalam Bahasa Indonesia Atau Bahasa Inggris.

Kriteria Eksklusi

Tidak Membahas Kinerja Sebagai Outcome; Hanya Membahas Kecerdasan Pada Konteks Pendidikan Tanpa Relevansi Pekerjaan; Berupa Opini Atau Artikel Nonilmiah; Tidak Memiliki Informasi Penelitian Yang Memadai; Atau Merupakan Publikasi Duplikat.

Teknik Analisis

Analisis Dilakukan Melalui Empat Tahap, Yaitu Identifikasi, Seleksi, Evaluasi, Dan Sintesis. Setiap Artikel Dianalisis Berdasarkan Penulis Dan Tahun, Lokasi Penelitian, Objek Penelitian, Jenis Kecerdasan, Metode Penelitian, Ukuran Sampel, Variabel Intervening/Moderating, Arah Hubungan, Signifikansi Hubungan, Dan Implikasi Penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1
Peta Penelitian Terdahulu

Penelitian	Variabel	Konteks	Temuan Utama
Ratnasari Et Al. (2020)	Iq, Eq, Sq, Lq → Kinerja	Hotel Batam	Iq, Eq, Lq Signifikan; Sq Tidak Signifikan
Riani Et Al. (2018)	Iq, Eq, Sq → Kinerja	Organisasi	Ketiganya Positif Dan Signifikan
Nurliani Et Al. (2019)	Iq, Eq, Sq → Kinerja	Rumah Sakit	Hasil Parsial Berbeda Antar Dimensi
Juniarti Et Al. (2021)	Iq, Eq, Sq → Kompetensi → Kinerja	Organisasi	Ketiganya Berpengaruh Positif Melalui Kompetensi
Latief & Asniwati (2023)	Iq, Eq, Sq → Kinerja	Instansi Pemerintah	Menguji Kontribusi Ketiga Kecerdasan
Afif Et Al. (2023)	Iq, Eq, Sq → Kinerja	Universitas	Ketiganya Positif Dan Signifikan
Sari (2026)	Iq, Sq → Kinerja	Bank Syariah	Iq Dan Sq Positif Dan Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil SLR Menunjukkan Bahwa Kecerdasan Intelektual Merupakan Salah Satu Dimensi Yang Paling Konsisten Berhubungan Dengan Kinerja. Karyawan Dengan Kemampuan Intelektual Yang Baik Lebih Mampu Memahami Kompleksitas Pekerjaan, Mengolah Informasi, Melakukan Analisis, Serta Mengambil Keputusan. Penelitian Ratnasari, *et al*. (2020) Menunjukkan Pengaruh Signifikan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan Tersebut Sejalan Dengan Penelitian Juniarti *et al*. (2021) Yang Menemukan Pengaruh Positif Kecerdasan Intelektual Terhadap Kompetensi Dan Kinerja. Penelitian Terbaru Pada Bank Syariah Indonesia Juga Menunjukkan Hubungan Positif Dan Signifikan. Dengan Demikian, Kecerdasan Intelektual Dapat Dipandang Sebagai Fondasi Kognitif Kinerja, Khususnya Pada Pekerjaan Yang Membutuhkan Analisis, Pengambilan Keputusan, Pemecahan Masalah, Dan Pembelajaran Berkelanjutan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Emosional Memperlihatkan Hubungan Yang Relatif Kuat Dengan Kinerja. Kinerja Karyawan Tidak Hanya Ditentukan Oleh Kemampuan Menyelesaikan Tugas, Tetapi Juga Kemampuan Mengelola Diri Dan Berinteraksi Dengan Orang Lain. Dalam Pekerjaan Yang Membutuhkan Kolaborasi, Kecerdasan Emosional Membantu Individu Mengendalikan Stres, Menerima Kritik, Membangun Hubungan, Menyelesaikan Konflik, Memahami Kebutuhan Orang Lain, Dan Mempertahankan Motivasi. Penelitian Ratnasari *et al*. (2020) Menunjukkan Bahwa Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan Penelitian Lain Juga Memperlihatkan Hubungan Positif Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan Slr Menunjukkan Bahwa Kecerdasan Spiritual Memiliki Hasil Yang Paling Beragam. Di Satu Sisi, Kecerdasan Spiritual Dapat Meningkatkan Kinerja Melalui Makna Kerja, Integritas, Tanggung Jawab, Dan Perilaku Positif. Namun, Pengaruh Tersebut Tidak Selalu Langsung. Penelitian Ratnasari *et al*. (2020) Menemukan Bahwa Kecerdasan Spiritual Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, Penelitian Lain Menemukan Hubungan Positif Dan Signifikan. Juniarti *et al*. (2021) Memberikan Perspektif Penting Bahwa Kecerdasan Spiritual Dapat Memberikan Pengaruh Melalui Kompetensi. Dengan Demikian, Perbedaan Hasil Penelitian Dapat Menunjukkan Bahwa Pengaruh Kecerdasan Spiritual Mungkin Bergantung Pada Karakteristik Organisasi, Budaya Kerja, Nilai Individu, Jenis Pekerjaan, Serta Mekanisme Intervening Tertentu.

Pengaruh Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Linguistik Merupakan Dimensi Yang Paling Sedikit Mendapatkan Perhatian Dibandingkan Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual. Namun, Hasil Penelitian Ratnasari *et al*. (2020) Memberikan Bukti Bahwa Kecerdasan Linguistik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan Tersebut Secara Konseptual Dapat Dijelaskan Karena Komunikasi Merupakan Bagian Integral Dari Pekerjaan. Karyawan Yang Mampu Menyampaikan Informasi Secara Jelas Akan Lebih Mudah Memberikan Pelayanan, Menyampaikan Gagasan, Menjelaskan Prosedur, Melakukan Negosiasi, Menyelesaikan Konflik, Melakukan Koordinasi, Dan Membangun Kepercayaan.

Sintesis Model Konseptual

Berdasarkan Hasil Kajian, Hubungan Antarvariabel Dapat Dirumuskan Sebagai Berikut:

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

1. Kecerdasan Intelektual → Kemampuan Analitis, Pemecahan Masalah, Dan Pengambilan Keputusan → Kinerja Karyawan.
2. Kecerdasan Emosional → Pengendalian Emosi, Empati, Hubungan Interpersonal, Dan Adaptasi → Kinerja Karyawan.
3. Kecerdasan Spiritual → Makna Kerja, Integritas, Etika, Dan Tanggung Jawab → Kinerja Karyawan.
4. Kecerdasan Linguistik → Komunikasi, Persuasi, Negosiasi, Dan Penyampaian Informasi → Kinerja Karyawan.

Keempat Kecerdasan Tersebut Tidak Harus Dipahami Sebagai Variabel Yang Berdiri Sendiri. Model Yang Lebih Komprehensif Adalah Kecerdasan Multidimensional → Kompetensi/Perilaku Kerja → Kinerja Karyawan. Model Tersebut Memberikan Peluang Penelitian Selanjutnya Untuk Menguji Kompetensi, Etika Kerja, Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Atau Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi.

Pembahasan

Hasil SLR Memberikan Gambaran Bahwa Kinerja Karyawan Merupakan Konstruk Multidimensional Yang Dipengaruhi Oleh Kombinasi Kemampuan Kognitif, Emosional, Nilai, Dan Komunikasi. Kecerdasan Intelektual Memberikan Dasar Bagi Kemampuan Berpikir Dan Menyelesaikan Masalah. Kecerdasan Emosional Memungkinkan Individu Mengelola Dirinya Dan Berhubungan Dengan Orang Lain. Kecerdasan Spiritual Memberikan Orientasi Nilai Dan Makna, Sedangkan Kecerdasan Linguistik Memperkuat Kemampuan Komunikasi. Dengan Demikian, Pendekatan Pengembangan Sdm Yang Hanya Menekankan Kemampuan Teknis Dan Iq Menjadi Kurang Memadai.

Organisasi Membutuhkan Pendekatan *Integrated Intelligence Development*. Dalam Praktik Manajemen Sdm, Pengembangan Tersebut Dapat Dilakukan Melalui Pengembangan Kemampuan Analitis Dan Problem Solving; Pelatihan Regulasi Emosi, Empati, Dan Konflik; Penguatan Values-Based Leadership, Etika, Dan Integritas; Serta Pengembangan Public Speaking, Business Communication, Negotiation, Presentation, Dan Writing Skills.

Research Gap

Penelitian Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Masih Jauh Lebih Sedikit Dibandingkan Penelitian Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual. Penelitian Sebelumnya Sebagian Besar Menggunakan Pendekatan Kuantitatif *Cross-Sectional*, sehingga Hubungan Kausal Jangka Panjang Belum Sepenuhnya Terjelaskan. Terdapat Inkonsistensi Hasil Pada Kecerdasan Spiritual. Masih Terbatas Penelitian Yang Menguji Keempat Kecerdasan Secara Simultan Dalam Satu Model. Mekanisme Yang Menjembatani Kecerdasan Dan Kinerja Masih Perlu Diperjelas Melalui Kompetensi, Etika Kerja, Profesionalisme, Employee Engagement, Dan Kepuasan Kerja. Penelitian Lintas Sektor Masih Terbatas Sehingga Diperlukan Perbandingan Sektor Manufaktur, Jasa, Pendidikan, Kesehatan, Pemerintahan, Hospitality, Dan Industri Digital.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Tabel 3
Implikasi Manajerial

Dimensi	Fokus Pengembangan	Dampak Yang Diharapkan
Intelektual	Analisis, *Problem Solving, Decision Making*	Kualitas Keputusan Dan Pemecahan Masalah
Emosional	Regulasi Emosi, Empati, Relasi Interpersonal	Kolaborasi Dan Adaptasi
Spiritual	Nilai, Integritas, Etika, Makna Kerja	Tanggung Jawab Dan Perilaku Etis
Linguistik	Komunikasi, Persuasi, Negosiasi	Efektivitas Komunikasi Dan Pelayanan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pendekatan Ini Dapat Diterapkan Dalam Rekrutmen, *Assessment Center*, *Talent Management*, *Leadership Development*, Pelatihan Karyawan, *Succession Planning*, Dan *Performance Management*.

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Systematic Literature Review, Dapat Disimpulkan Bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Memiliki Relevansi Terhadap Kinerja Karyawan, Meskipun Kekuatan Dan Konsistensi Pengaruhnya Berbeda. Kecerdasan Intelektual Secara Umum Memberikan Kontribusi Melalui Kemampuan Analisis, Pemecahan Masalah, Pengambilan Keputusan, Dan Penguasaan Pekerjaan. Kecerdasan Emosional Menunjukkan Hubungan Yang Relatif Konsisten Melalui Kemampuan Mengelola Emosi, Membangun Hubungan Interpersonal, Beradaptasi, Dan Menyelesaikan Konflik. Kecerdasan Spiritual Cenderung Memberikan Kontribusi Positif Melalui Makna Kerja, Integritas, Etika, Dan Tanggung Jawab, Tetapi Hasil Penelitian Masih Menunjukkan Inkonsistensi. Sementara Itu, Kecerdasan Linguistik Memiliki Peranan Penting Terutama Dalam Pekerjaan Yang Membutuhkan Komunikasi Intensif, Tetapi Penelitian Mengenai Dimensi Ini Masih Relatif Terbatas.

Secara Keseluruhan, Hasil Slr Menunjukkan Bahwa Kinerja Karyawan Tidak Hanya Ditentukan Oleh Kecerdasan Intelektual, Tetapi Merupakan Hasil Interaksi Berbagai Kapasitas Manusia Yang Bersifat Kognitif, Emosional, Spiritual, Dan Komunikatif.

Saran

Penelitian Selanjutnya Disarankan Menggunakan Pendekatan Empiris Dengan Menguji Keempat Dimensi Kecerdasan Secara Simultan Dalam Berbagai Sektor Industri. Penelitian Juga Dapat Mengembangkan Model Mediasi Dengan Menggunakan Kompetensi, Etika Kerja, Profesionalisme, *Employee Engagement*, *Organizational Commitment*, Dan *Job Satisfaction*. Selain Itu, Penelitian Mengenai Kecerdasan Linguistik Perlu Diperluas Karena Kemampuan Komunikasi Semakin Penting Dalam Lingkungan Kerja Yang Berbasis Kolaborasi, Layanan, Dan Ekonomi Digital.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 791-799
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

REFERENSI

Afif, Y., Basalamah, M. R., & Wahono, B. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Universitas Islam Malang. E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(1).

Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Irwanti, I. (2021). Employee Performance Affected By Human Intelligence And Mediated By Competency. Trikonomika, 20(2), 105–111. Https://Doi.Org/10.23969/Trikonomika.V20i2.4981

Karambut, C., Makapedua, J. T. S., Sundah, D. I. E., & Rumimper, G. J. S. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekomaks, 12(2), 283–289. Https://Doi.Org/10.33319/Jeko.V12i2.130

Latief, F., & Asniwati. (2023). The Contribution Of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, And Spiritual Intelligence On Employee Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 235–249. Https://Doi.Org/10.33096/Jmb.V10i1.512

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence: New Ability Or Eclectic Traits? American Psychologist, 63(6), 503–517. Https://Doi.Org/10.1037/0003-066x.63.6.503

Nurliani, N., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang Unisma. E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 8(8).

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), 98–107. Https://Doi.Org/10.30871/Jaba.V4i2.1981

Riani, W. D., Suryani, N. N., & Parwita, G. B. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Juima: Jurnal Ilmu Manajemen, 8(2). Https://Doi.Org/10.36733/Juima.V8i2.296

Sari, N. W. (2026). The Influence Of Intellectual Intelligence And Spiritual Intelligence On Employee Performance At Bank Syariah Indonesia Kcp Cirebon Sisingamangaraja. Jmea: Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 5(2). Https://Doi.Org/10.37676/Jmea.V5i2.1253

Yuda, F. W., & Sumartik. (2021). The Influence Of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, And Spiritual Intelligence On Employee Performance With Intervening Variable Job Satisfaction Cv. Kirana Bahari. Indonesian Journal Of Innovation Studies, 16. Https://Doi.Org/10.21070/Ijins.V16i.565