

Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan “key talent”

Ajar Siswandono

Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah, Gresik
Email: ajar@kmlseafood.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan “key talent”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan “key talent” PT. KML Food, Gresik. Sampel penelitian ini sebesar 60 orang karyawan di seluruh Unit Bisnis PT. KML Food yang diutamakan adalah “key talent” yang ada di Perusahaan. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional; kecerdasan spiritual; kecerdasan intelektual; kinerja karyawan

The influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance of "key talent" employees

Abstract

This research aims to examine and analyze the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance. This research was conducted on “key talent” at PT. KML Food, Gresik. The sample of this research are 60 employees at all Business Units of PT. KML Food. Data were collected directly from respondents using a questionnaire and analysis techniques using SPSS (Statistical Product and Service Solutions). The results of this study prove that intellectual intelligence has a significant effect on employee performance, emotional intelligence has a significant effect on employee performance, spiritual intelligence has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Emotional intelligence; spiritual intelligence; intellectual intelligence; employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya faktor sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Efektivitas perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Era globalisasi seperti sekarang ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi - fungsi manajemennya adalah mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Seperti yang telah dijelaskan Raymond, John, Berry (2010:121) bahwa "Peran strategis yang muncul dari fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) di masa depan bertugas mengembangkan perusahaan".

Kesuksesan dan kinerja perusahaan salah satunya bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan Yuningsih (2002:18).

Selama ini perusahaan hanya memperhatikan mengenai kemampuan kecerdasan intelektual karyawan saja padahal terdapat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang menunjang perkembangan kemampuan seorang individu. Kecerdasan tersebut oleh Ken dan Sarah (2015:17) diyakini bahwa IQ telah memainkan peran penting dalam perkembangan seseorang.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerjanya yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence Semua jenis gejala emosional dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dianggap oleh Ali Kahtani (2013) penting dalam membantu manajemen diri.

Akan tetapi ada kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut juga yang ditulis oleh Mudali (2002:3) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Menurut Zohar dan Marshall (2000:4) sebuah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, SQ sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Kemampuan mengenali kenyataan hidupnya dan mampu memaknai hidup multi dimensi sebagaimana Susan dan David (2011). Hal ini membuat kecerdasan spiritual dianggap penting terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berskala besar tentunya memiliki sumber daya manusia yang diharuskan bekerja dengan jam kerja tinggi dan dituntut bekerja sesuai target, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pengelolaan dengan benar untuk dapat terus bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif.

PT. KML Food yang merupakan obyek penelitian ini merupakan salah satu perusahaan "integrated seafood" terbesar di Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri Gresik yang khusus mengolah dan ekspor hasil laut. PT. KML Food berdiri pada tanggal 10 Juli 1994, dan merupakan Holding Company yang memiliki hampir 50 pabrik di seluruh Indonesia untuk mengolah hasil laut dan mayoritas hasilnya diekspor ke 30 negara seluruh dunia. Perusahaan KML Food diharapkan mampu tetap melakukan proses produksi tiada henti untuk memenuhi permintaan pembeli luar negeri maupun dalam negeri.

Dalam hal ini, PT. KML Food memiliki Divisi Human Capital untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting di perusahaan. Divisi Human Capital sangat peduli dan memperhatikan betul kinerja karyawan khususnya "Key Talent" yang menjadi tumpuan masa depan perusahaan. Kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat tergantung dengan kinerja karyawan yang ada. Masa depan perusahaan sangat tergantung dengan kinerja "Key Talent" tersebut sehingga masalah ini menjadi issue sentral Manajemen mengingat mereka adalah para kader pimpinan masa

depan. Selama ini kinerja mereka sangat bervariasi dan kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai aspek baik yang menyangkut masing-masing individu karyawan maupun kondisi perusahaan secara umum. Dengan fenomena ini maka perlu dilakukan penelitian seberapa jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja “Key Talent” tersebut supaya Manajemen bisa lebih fokus dalam melakukan program-program untuk pengembangan karir serta menjaga semua “Key Talent” agar tetap loyal bekerja di perusahaan.

Kategori “Key Talent” di PT. KML Food adalah karyawan yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang tinggi, memiliki potensi menjadi pimpinan, berkinerja bagus, memiliki intelegensi diatas rata-rata, dan memiliki “attitude” yang baik. PT. KML Food dalam melakukan pengembangan orang memprioritaskan dan fokus pada “Key Talent” tersebut mengingat mereka akan menjadi pimpinan masa depan perusahaan. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa perusahaan yang akan “survive” dan memenangkan kompetisi masa depan adalah perusahaan yang bisa membangun sumber daya manusia yang kompeten dan bisa menjaga “Key Talent” tetap loyal bekerja di perusahaan.

Tinjauan pustaka

Kecerdasan intelektual

Istilah kecerdasan intelektual digunakan dengan pengertian yang luas dan bervariasi, tidak hanya oleh masyarakat umum tetapi juga oleh anggota-anggota berbagai disiplin ilmu. Penelitian Fabiola (2005) mengatakan bahwa intelegensi bukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposit dari berbagai fungsi. Pengertian yang lain dijelaskan oleh Raven dalam Fabiola (2005), ia mendefinisikan intelegensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional. Intellegensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berpikir. Ken dan Sarah (2015) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual yaitu kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar.

Kecerdasan emosional

Istilah kecerdasan emosi pertama kali dengan membagi 3 bidang kecerdasan yaitu kecerdasan abstrak (seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkrit seperti kemampuan memahami dan memanipulasi objek, dan kecerdasan sosial seperti kemampuan berhubungan dengan orang lain, Salovey dalam Goleman (2009:57) bahwa menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2009:42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi yaitu (a) Self Awareness (Kesadaran diri), (b) Self Management (Manajemen diri), (c) Motivation (Motivasi diri), (d) Social Awareness (Empati), (e) Relationship Management (Ketrampilan social).

Kecerdasan spiritual

Konsep Kecerdasan Spiritual pertama digagas oleh Stevens pada tahun 1996, kemudian diikuti oleh Emmons pada tahun 1999 mendefinisikan bahwa kecerdasan spiritual merupakan sebuah informasi spiritual yang bertujuan untuk memfasilitasi pemecahan masalah sehari-hari dan pencapaian tujuan. Sementara itu Zohar dan Marshall (2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Kecerdasan spiritual di definisikan oleh Zohar dan Marshall (2007:4) sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku, dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Fabiola (2005) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual, berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya yaitu (a) Mutlak Jujur, (b) Keterbukaan, (c) Pengetahuan diri, (d) Fokus pada Kontribusi, (e) Spiritual non Dogmatis.

Kinerja karyawan

Kinerja, seperti juga dengan apa yang dikemukakan oleh Fabiola (2005) merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja tersebut pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Dessler (2011) memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan (Dessler, 2011). Keenam kriteria tersebut adalah (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Ketepatan Waktu, (d) Efektifitas, (e) Kemandirian, (f) Komitmen.

METODE

Jenis penelitian ini yang akan dilakukan termasuk penelitian Explanatory, Explanatory Research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel - variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besar arah hubungan yang terjadi Sugiyono (2008). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan "Key Talent" di seluruh Unit Usaha KML Food sejumlah 60 orang sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah (1) Kuesioner dan (2) Studi Pustaka.

Definisi operasional variable dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Variabel kecerdasan intelektual dengan indikatornya adalah Kemampuan Numerik, Kemampuan Verbal, Kemampuan Figur, 2) Variabel kecerdasan emosional dengan indikator sebagai berikut Motivation, Relationship, Empathy, Self Awareness, dan Self Management, 3) Variabel kecerdasan spiritual dengan indikator sebagai berikut Keterbukaan, Mutlak Jujur, Pengetahuan Diri, Fokus Pada Kontribusi, dan Ikhlas, 4) Variabel kinerja karyawan dengan indicator sebagai berikut Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Efektivitas, Kemandirian, Komitmen.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu dengan pengolahan data menggunakan alat Statistical Product and Service Solution (SPSS). Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda, teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variable independen terhadap variable dependen (Sugiyono, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menunjukkan pengaruh variabel bebas kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap variabel terikat kinerja karyawan "key talent" PT. KML Food. Penelitian ini menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda secara bersama-sama (simultan) variable independen terhadap variable dependen dan masing-masing (partial) variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 1. Tabel persamaan regresi

Model	Standardized coefficient Beta	Keterangan
Kecerdasan intelektual	0.367	Signifikan
Kecerdasan emosional	0.265	Signifikan
Kecerdasan spiritual	0.276	Signifikan

Berdasarkan tabel-1 menunjukkan Model regresi yang digunakan adalah standardized regression, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala likert. Dalam standardized regression, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Model persamaan regresi yang digunakan berdasarkan tabel-1 adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,367 X_1 + 0,265 X_2 + 0,276 X_3$$

Dari model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut: Interpretasi model regresi pada tabel adalah sebagai berikut:

b1 = 0,367

Koefisien regresi variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,357 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan arah pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan;

b2 = 0,265

Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosi sebesar 0,255 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan arah pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan; dan

b3 = 0,276

Koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,266 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan arah pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan interpretasi model regresi di atas menunjukkan bahwa antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual ada pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, prosentase besaran pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar 55,8% dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti. Prosentasi diperoleh dari nilai koefisien determinasi, sebagaimana terpapar pada tabel-2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.763	0.577	0.556

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 3. Hasil uji t parsial

Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.671	0.504	Signifikan
X1	3.301	0.003	Signifikan
X2	2.146	0.037	Signifikan
X3	2.186	0.034	Signifikan

Uji t dilakukan dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Berdasarkan tabel-3 hasil uji regresi secara parsial dapat menjawab H1, H2, dan H3 sebagai berikut:

Hipotesis Pertama Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dapat dituliskan Variabel X1 memiliki nilai koefisien regresi yang telah di standardized sebesar 0,367. Didapatkan nilai thitung sebesar 3,301 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($3,301 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis Kedua Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosi (X2) dapat dituliskan Variabel X2 memiliki nilai koefisien regresi yang telah di standardized sebesar 0,265. Didapatkan nilai thitung sebesar 2,146 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($2,146 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis Ketiga Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel opini (X3) dapat dituliskan Variabel X3 memiliki nilai koefisien regresi yang telah di standardized sebesar 0,276. Didapatkan nilai thitung sebesar 2,186 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,034. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ($2,186 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil uji f simultan

Model	df	F	Sig.	Keterangan
Regresi	3	28.356	.000 ^a	Signifikan
Residual	62			
Total	65			

Berdasarkan Tabel 4, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($28,356 > 2,753$) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosi (X2), Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dan diketahui variabel kecerdasan intelektual yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan "key talent" PT. KML Food.

Variabel kecerdasan intelektual memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan "key talent" PT. KML Food. Terbukti bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual maka akan meningkat kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan intelektual merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mempraktekkan ilmu yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan bagian alat berat mampu berfikir secara figur, matematis, dan analitis dalam mempraktekkan ilmu engineering yang telah dikuasai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan "key talent" PT. KML Food. Kecerdasan emosional mempengaruhi hasil kinerja. Meningkatnya kecerdasan emosional otomatis akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kecerdasan emosional termasuk faktor penting seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin seorang karyawan dapat mengontrol emosionalnya saat menyelesaikan pekerjaan maka akan diperoleh hasil kerja yang optimal sehingga kinerja sesuai standar perusahaan.

Adapun variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan "key talent" PT. KML Food. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual yang meningkat pasti akan ada peningkatan kinerja karyawan, cerdas secara spiritual berarti memiliki rasa berkewajiban, bertanggung jawab, dan merasakan arti dari pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan tabel-4.19 dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan intelektual mempunyai koefisien beta paling besar. Artinya, variabel kecerdasan intelektual merupakan variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja karyawan "key talent" PT. KML Food. Hal ini berarti karyawan bagian alat berat lebih banyak menggunakan kecerdasan intelektual dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang telah memenuhi standar PT. KML Food.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh hasil yang sama dengan yang dilakukan oleh R.A.Fabiola pada tahun 2005 meneliti tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Semarang dengan hasil kecerdasan intelektual yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Paisal, dan Susi Anggraini pada tahun 2010 meneliti tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan justru menunjukkan hasil kecerdasan spiritual yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menguatkan asumsi bahwa kecerdasan intelektual sampai saat ini di tahun 2020 masih yang paling mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Khususnya bidang manufacturing dan ekspor hasil laut lebih mengutamakan karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang lebih tinggi ketimbang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan kepada PT. KML Food bahwa karyawan bidang manufacturing memiliki kecerdasan yang memang dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan “key talent” PT. KML Food, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja karyawan “key talent” PT. KML Food;

Secara parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja karyawan “key talent” PT KML Food;

Berdasarkan pada hasil penelitian didapatkan bahwa Kecerdasan Intelektual mempunyai pengaruh yang paling besar. Sehingga Kecerdasan Intelektual mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan Kecerdasan yang lainnya maka Kecerdasan Intelektual mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan “key talent” PT. KML Food.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual: Berdasarkan 6 Rukun Iman & 5 Rukun Islam*. PT. Arga, Jakarta
- Anthony, Dio Martin, 2000, *Aplikasi EQ Based HR Management System*, *Majalah Manajemen*, No.148, Desember
- Dessler, Garry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh*, Terjemahan oleh Paramita Rahayu, PT. Indeks, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, Daniel, 2005, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Keenam. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Diterjemahkan oleh Alex. Tri Kuntjahyo Widodo dari *Working With Emotional Intelligence*.
- J. Ravianto, 1986, *Produktivitas dan Pengukuran*. Seri kedelapan. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Khokhar, and Tulika Kush, 2009, *Emotional Intelligence and Work Performance among Executives, Europe's of Psychology*, 1, 2009
- Lerner, Richard M., 2002, *Concept and Theories of Human Development, Third Edition*, Lawrence Elbaum Associates, London
- Marpaung, Rio, dan Citra Rumondang, 2013, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru)*, *Pekbis Jurnal*, Vol 5, 2013 November, hal 179-189
- Mathis, R.L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*, Terjemahan: Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Noe, Raymond .A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Terjemahan oleh David Wijaya PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbinson, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Terjemahan oleh Diana Angelica, Risa Cahyani, dan Abdul Rosyid. PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Richardson, Ken and Sarah H. Norgate., 2015, *Does IQ Really Predict Job Performance*, *Applied Developmental Science*, Published online: January 2015
- Sekaran, Uma. 2006, *Research Methods for Business*. Terjemahan oleh Kwan Men Yon. Edisi Keempat, Jilid 2. Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung

Yuniningsih, 2002, Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan, Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April 2002

Zohar, D., dan Maeshall, I.2007. SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.