

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS : PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN)**

SKRIPSI

Oleh:

AYU DINDA LESTARI

NPM: 1404300215

AGRIBISNIS



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS : PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN)**

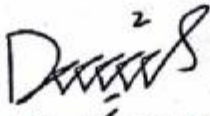
SKRIPSI

Oleh:

**AYU DINDA LESTARI
NPM: 1404300215
AGRIBISNIS**

**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1
(S1) Pada Fakultas Pertanian Program Studi Agribisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Komisi Pembimbing



**Desi Novita, S.P.,M.Si.
Ketua**



**Mailina Harahap, S.P.,M.Si.
Anggota**

**Disahkan Oleh :
Dekan**



Ir. Hj. Asritanarni Munar, M.P.

TANGGAL LULUS: 02 APRIL 2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama: Ayu Dinda Lestari

Npm : 1404300215

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia dikenakan sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan.

Medan, Maret 2018

Yang Menyatakan



Ayu Dinda Lestari

RINGKASAN

AYU DINDA LESTARI (1404300215) dengan judul skripsi HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun penelitian ini dibimbing oleh Dosen Pembimbing, yaitu Desi Novita, S.P.,Msi sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Mailina Harahap, S.P.,Msi sebagai Anggota Komisi Pembimbing.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2018 di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III, Medan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat kecerdasan emosional dan tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan pada perusahaan tersebut. Juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penentuan lokasi penelitian ini ditentukan secara *purposive*. Dalam penelitian ini sampel karyawan adalah karyawan pada tingkat karyawan pimpinan saja. Penarikan sampel dengan menggunakan sampel berstrata. Adapun metode analisis data menggunakan Skala Likert dan dilakukan pengujian dengan metode Korelasi Rank Spearman. Dan dapat disimpulkan Tingkat Kecerdasan Emosional yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantara III dalam kategori sedang, dan tingkat Kecerdasan Spiritual yang dimiliki Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III dalam kategori sedang. Kemudian adanya hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Ayu dinda lestari, lahir di Gunung Para 10 oktober 1995 dari pasangan Bapak Dian Erianto dan Ibu Desiani, penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara.

1. Tahun 2007, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Swasta Tamansiswa Binjai, Binjai Kota, Provinsi Sumatera Utara.
2. Tahun 2010, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Binjai, Binjai Kota, Provinsi Sumatera Utara.
3. Tahun 2013, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Binjai, Binjai Kota, Provinsi Sumatera Utara.
4. Tahun 2014, diterima di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.
5. Tahun 2017, mengikuti Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN III Unit Bandar Betsy.
6. Tahun 2018, melakukan penelitian skripsi di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Organisasi yang pernah diikuti:

1. Bendahara II Himpunan Mahasiswa Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2016-2017.
2. Bendahara Umum Himpunan Mahasiswa Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2017-2018.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiat ALLAH SWT dengan rahmat dan karunianya yang telah emberikan segala kemudahan, kelancaran serta seluruh nikmat yang sangat besar dan tidak henti-hentinya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**. Dimana proposal ini sangat dibutuhkan penulis sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana Pertanian, Pendidikan Strata Satu (S-1) Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan pada penulisan proposal ini.

Medan, Maret 2018

AYU DINDA LESTARI
1404300215

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat dalam rangka menyelesaikan program Sarjana Agribisnis Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyusun laporan ini, penulis banyak menerima bantuan dan berupa bimbingan dan petunjuk serta arahan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya dan sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis, Ayahanda Dian Erianto dan Ibunda Desiani yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, membimbing, dan memberi dukungan moril dan materil serta doa, juga dik tersayang Dedi Kurniawan, Nadhira Indayu Putri, Faiha Nada Zalfa yang selalu menjadi motivasi penulis untuk menjadi seseorang yang lebih baik lagi untuk kedepannya dan menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Desi Novita, S.P.,M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing, yang telah banyak memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.
3. Ibu Mailina Harahap, S.P.,M.Si selaku anggota komisi pembimbing, yang telah banyak memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.

4. Ibu Ir.Hj.Asritanarni Munar, M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Thamrin, S.P.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Khairunissa Rangkuti, S.P., M.Si selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
8. Para dosen yang ada di Fakultas Pertanian terkhusus Program Studi Agribisnis yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Kepada seluruh Pegawai Biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi selama proses perkuliahan.
10. Sahabatku Dhearni Putri Clarisa Damanik, Ira Riani Simatupang, Nurul Maulida, Lyla Anggieta Harahap, dan teman-teman Agribisnis 5 stambuk 2014 yang banyak memberi semangat dan nasihat serta saran dalam menyelesaikan proposal ini.
11. Sahabat Himpunanku, seluruh Kader Himpunan Mahasiswa Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhir kata hanya kepada ALLAH lah penulis serahkan semua ini, karena manusia hanya bisa berencana namun ALLAH SWT lah yang menentukan segalanya. Semoga masih ada kesempatan penulis untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu, dan semoga amal baik mereka dibalas oleh ALLAH SWT.

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
Kegunaan Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	5
Manajemen Kinerja	5
Penilaian Kinerja	5
Proses Penilaian Kinerja	6
Menetapkan Kriteria Kinerja	6
Tanggung Jawab Penilaian	8
Indikator Kinerja	9
Kecerdasan Emosional	10

Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja ...	11
Kecerdasan Spiritual.....	12
Hubungan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja.....	14
Kerangka Pemikiran	18
METODE PENELITIAN	20
Metode Penelitian	20
Metode Penentuan Lokasi Penelitian	20
Metode Penarikan Sampel.....	20
Metode Pengumpulan Data.....	22
Metode Analisis Data.....	23
Defenisi dan Batasan Operasional.....	26
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN	28
Deskripsi Tempat Penelitian.....	28
Sejarah Berdirinya Perusahaan	28
Visi Dan Misi Perusahaan.....	28
Logo Perusahaan	29
Dasar Hukum.....	30
Sumber Daya Manusia.....	30
Luas Areal Perkebunan.....	30
Karakteristik Responden.....	30
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
Tingkat Kecerdasan Eosional.....	33
Tingkat Kecerdasan Spiritual.....	36
Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
KESIMPULAN DAN SARAN	43
Kesimpulan.....	43
Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Bagian/ unit.....	22
2.	Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan jenis kelamin.....	30
3.	Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan usia karyawan.....	30
4.	Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan lama bekerja.....	30
5.	Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan pendidikan terakhir.....	30
6.	Kategori Tingkat Kecerdasan Emosional.....	33
7.	Rekapitulasi Kesadaran Diri.....	34
8.	Rekapitulasi Pengaturan Diri.....	34
9.	Rekapitulasi Motivasi Diri.....	35
10.	Rekapitulasi Empati.....	35
11.	Rekapitulasi Keterampilan Sosial.....	36
12.	Kategori Tingkat Kecerdasan Spiritual.....	37
13.	Rekapitulasi Mutlak Jujur.....	37
14.	Rekapitulasi Keterbukaan.....	38
15.	Rekapitulasi Pengetahuan Diri.....	38
16.	Rekapitulasi Fokus Pada Kontribusi.....	39
17.	Rekapitulasi Spiritual Non Dogmatis.....	39
18.	Hasil Uji Korelasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
19.	Hasil Uji Korelasi Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.....	41

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	18

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kuisisioner.....	45
2.	Tabulasi Kuisisioner.....	49
3.	Hasil Uji Rank Spearman dengan SPSS <i>for window</i>	56
4.	Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara III.....	57

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini banyak orang berpendidikan yang tampak menjanjikan, mengalami kemandekan dalam kariernya. Lebih buruk lagi mereka tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka. Kemampuan akademik, nilai rapor, predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak menjadi satu satunya tolak ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang bisa dicapai. Selama ini banyak berkembang pada masyarakat kita sebuah penilaian terhadap seseorang hanya berdasarkan persepsi terhadap kelompok dimana orang tersebut dapat dikategorikan (*stereotype*), pembagian atas dua kelompok (dikotomi) antara kepentingan dunia dan akhirat. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran anda yaitu suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan prinsip yang mampu memberi rasa aman, pedoman, kekuatan, serta kebijaksanaan. Sedangkan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna (*value*) 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 dengan yang lain. EQ (kecerdasan emosional) menyumbang persentase yang lebih besar dalam kemajuan dan keberhasilan masa depan seseorang dibandingkan dengan IQ (kecerdasan intelektual).

Paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ (kecerdasan intelektual) sebagai satu-satunya tolak ukur keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain

yang ikut menentukan kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya. Penelitian yang dilakukan Goleman mengungkapkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah EQ (kecerdasan emosional) dan SQ (kecerdasan spiritual), sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang (Supriyanto,2015).

Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi prestasi kerja distributor tersebut dan sebaliknya, sehingga banyak orang yang tertarik untuk mencoba menganalisis kembali hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja karyawan (Yenti, 2014).

Dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia lah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Sadar bahwa dalam mencapai visi dan misi perusahaan sangat penting memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Apalagi bagi perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM)

merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menggerakkan operasional perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia harus dipersiapkan sebaik mungkin, sehingga mereka mampu menjalankan setiap kegiatan perusahaan dengan baik. Untuk menggerakkan perusahaan, sumber daya manusia (SDM) diharapkan memiliki kemampuan lebih. Tidak hanya dalam pengetahuan, tetapi juga dalam bidang lain seperti pengendalian emosional dan spiritual. Pada era modern seperti saat ini peningkatan produktivitas SDM melalui pelatihan yang berbasis pengetahuan dan skill saja dirasa tidaklah cukup untuk memenangkan persaingan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menyadari bahwasanya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat penting dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Hubungan antara atasan dan bawahan harus terjalin dengan baik. Pimpinan diharapkan bukan hanya mampu memerintah ini dan itu. Pimpinan juga diharapkan membangun hubungan emosional yang baik dengan anggotanya, demi tercapainya tujuan perusahaan. Tidak hanya ingin selalu didengar dan dimengerti, pimpinan diharapkan mampu mendengar dan mengerti apa yang diinginkan anggotanya, juga mampu memahami apa yang dirasakan dan yang dialami anggotanya. Dengan mengadakan diskusi ringan mengenai pekerjaan, membicarakan apa keluhan dan hambatan yang dihadapi anggotanya itu adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membangun kedekatan secara emosional. Namun pada dasarnya kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual masih berada dibawah kecerdasan spiritual.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah yang ingin diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional?
2. Bagaimana tingkat kecerdasan spiritual?
3. Bagaimana hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat tercapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat kecerdasan emosional.
2. Mengetahui tingkat kecerdasan spiritual.
3. Mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang membutuhkan dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan.
2. Bahan masukan bagi pemerintah dan lembaga terkait lainnya dalam pengambilan keputusan atau kebijakan yang terkait dengan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan studi, referensi, dan perbandingan antara teori yang didapat mahasiswa dibangku kuliah dengan praktek/ penelitian dilapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Dengan manajemen kinerja, usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika keterampilan-keterampilan karyawan perlu ditingkatkan. Dengan sistem manajemen kinerja, pelatihan memiliki keterkaitan langsung dalam mencapai efektivitas organisasi. Disamping itu, bayaran dan kinerja terkait secara langsung untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran. Penilaian kinerja sering kali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Jika demikian, mengapa tidak menghapuskannya saja? Dalam kenyataannya beberapa

manajer mungkin akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang valid, memberi alasan untuk pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan kekaryawan.

Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah pengidentifikasian sasaran-sasaran kinerja. Sebuah sistem penilaisn mungkin tidak dapat secara efektif memenuhi setiap tujuan yang diinginkan, sehingga manajemen harus memilih tujuan-tujuan yang spesifik yang diyakini paling penting dan secara realistis bisa dicapai. Terlalu banyak sistem penilaian kinerja yang gagal karena manajemen berharap terlalu banyak pada satu metode saja dan tidak menetapkan secara spesifik apa yang ingin dicapai dari sistem tersebut. Perusahaan harus menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikan ekspektasi-ekspektasi kinerja tersebut kepada mereka yang berkepentingan. Kemudian pekerjaan dijalankan dan atasan menilai kinerja. Pada akhir periode penilaian, penilai dan karyawan bersama-sama menilai kinerja dalam pekerjaan dan mengevaluasinya berdasarkan standar-standar tersebut, menentukan penyebab-penyebab kegagalan, dan mengembangkan rencana untuk memperbaiki masalah-masalah (Mondy, 2008).

Menetapkan Kriteria (standar) Kinerja

Kriteria penilaian yang paling umum adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan.

1. Sifat

Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Dalam sistem penilaian kinerja, karakteristik umum seperti kepemimpinan, penerimaan publik, sikap terhadap orang, penampilan dan kerapian, sikap pribadi, pandangan hidup, kebiasaan etis, kerajinan, inisiatif, kapasitas bertumbuh, kesiapan mental, dan loyalitas kepada organisasi rentan terhadap prasangka dan terhadap selera pribadi, perasaan. Pada saat yang sama, sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan dan jika hubungan ini terbukti pemanfaatannya dalam penilaian bisa dianggap tepat.

2. Prilaku

Ketika hasil tugas seseorang sudah ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas. Untuk orang-orang yang bekerja dalam tim, mengembangkan orang lain, kerja tim dan kerjasama, atau orientasi pelayanan pelanggan mungkin tepat. Perilaku-perilaku yang diinginkan bisa cocok sebagai kriteria evaluasi karena karena jika perilaku-perilaku tersebut diberi pengakuan dan imbalan, para karyawan cenderung mengulangnya. Jika perilaku-perilaku tertentu mewujudkan hasil yang diinginkan, ada manfaatnya menggunakan perilaku-perilaku tersebut dalam proses penilaian.

3. Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Tanggung Jawab Penilaian

(Handoko, 2014) Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

1. Atasan langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

2. Rekan kerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

3. Pengevaluasi diri sendiri

Mengevaluasi kinerja sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan suka rela dan pemberian kuasa.

4. Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan, rinci mengenai perilaku seseorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

5. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai pelanggan, atasan, rekan sekerja.

Indikator Kinerja

Seperti yang diketahui, banyak faktor pendukung dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Jansen Onne dalam (Elpista, 2015) untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dapat diukur melalui :

1. Kuantitas Kerja Karyawan

Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas kerja karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimna hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dalam kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mempunyai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain. kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi.

Konsep Kecerdasan Emosional Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Motivasi diri merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Emphaty*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap untung rugi perusahaan merupakan gagasan yang relatif baru bagi dunia usaha, gagasan yang barangkali sulit diterima oleh seorang manajer. Banyak yang merasa khawatir jangan-jangan menunjukkan empati atau belas kasihan kepada anak buah akan membuat mereka terlibat konflik dengan sasaran perusahaan. Seorang eksekutif meraskan bahwa gagasan untuk lebih peka akan perasaan anak buahnya adalah hal yang absurd. Eksekutif-eksekutif lain mengajukan bantahan dengan menyatakan bahwa bila

mereka tidak menjaga jarak secara emosional, mereka tidak mungkin dapat membuat keputusan-keputusan yang “kejam” yang diisyaratkan dalam bisnis. Meskipun kemungkinannya adalah bahwa mereka akan menghasilkan keputusan-keputusan yang lebih manusiawi.

Manfaat bagi pekerjaan bila orang menguasai keterampilan emosional adalah dengan mengerti perasaan orang-orang yang selalu berurusan dengan kita, pandai mengatasi perselisihan sehingga tidak semakin memanas, mampu memasuki keadaan hanyut sewaktu bekerja. Kepemimpinan bukan berarti menguasai, melainkan seni meyakinkan orang untuk bekerja keras menuju sasaran bersama (Goleman,2002).

Kecerdasan Spiritual

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. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan menurutnya SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

SQ adalah tentang pendekatan holistik kehidupan: kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berpikir, kemampuan untuk alasan keluar dan lain lain secara bersama-sama.

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran tauhid serta berprinsip “hanya karena Allah SWT”. Dengan penggabungan atau sinergi antara kepentingan dunia dan kepentingan spiritual, hasilnya adalah kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa seseorang dan terciptanya etos kerja yang tinggi tak terbatas. Di dalam Islam hal-hal yang berhubungan kecakapan spiritual seperti konsistensi (*istiqamah*), kerendahan hati (*tawadhu*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan/*sincerety* (*keikhlasan*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), dan integritas & penyempurnaan (*ihsan*), semua itu dinamakan *Akhlakul Karimah*. Dalam kecerdasan spiritual, hal-hal inilah yang dijadikan dijadikan tolok ukur kecerdasan spiritual.

Nilai-nilai Kecerdasan Spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mutlak jujur

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

3. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

4. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

5. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi misi dan nilai.

Hubungan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan SQ yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki SQ rendah. Pada orang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan

perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sering kali membuat manusia kehilangan arah dan identitas.

Perusahaan menyadari pentingnya *teamwork*, namun pada kenyataannya, hubungan antar anggota kelompok tidak didasari hubungan kemanusiaan yang tulus, maka sesungguhnya mereka berhubungan hanya atas dasar struktur organisasi atau program kerja saja. Dalam tata cara berhubungan sosial antar personal atau antar kelompok, cara-cara yang sesuai dengan suara hati manusia akan berperan penting dalam menciptakan kolaborasi. Sehingga hubungan tersebut haruslah berdasarkan hubungan saling percaya, melalui pendekatan suara hati dan ikhlas kepada Allah SWT yang Rahman dan Rahim. Artinya, dalam hubungan berkelompok kita harus mampu menggabungkan pendekatan kognitif atau kecerdasan otak dengan pendekatan hati nurani. Itu akan menghasilkan hubungan sosial dalam kelompok yang menakjubkan (Ginanjar, 2001).

Penelitian Terdahulu

Muhammad Afwan Mashduqi (2014) meneliti tentang “Pengaruh ESQ Training Terhadap Pengukuran Nilai Produktivitas Karyawan Pada PT. Tafakul”. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji-t menunjukkan bahwa ESQ Training berpengaruh positif signifikan terhadap nilai produktivitas karyawan dengan koefisien regresi sebesar $t\text{-hitung } 3.790 > t\text{-tabel } 2.048$. sedangkan, kontribusi variabel ESQ Training berpengaruh terhadap nilai produktivitas karyawan sebesar 33,90%. Hal ini dapat dilihat dari R square sebesar 0,339.

Meliana Kumala (2015) meneliti tentang “ Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi Dan Kompromi Pada Karyawan Perumahan Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah”. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kecerdasan emosional pada gaya manajemen konflik kolaborasi ($0,000 < 0,05$), ada pengaruh langsung kecerdasan emosional pada gaya manajemen konflik kompromi ($0,000 < 0,05$), ada pengaruh langsung gaya manajemen konflik kolaborasi pada kinerja ($0,000 < 0,05$), ada pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja ($0,000 < 0,05$). Gaya manajemen konflik kolaborasi memediasi hubungan kecerdasan emosional pada kinerja ($0,946 > 0,727$) sehingga H1, H2, H3, H4, H5, H6, dan H7 diterima.

Erlangga Arya Mandala (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Madu Baru Bantul, Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual

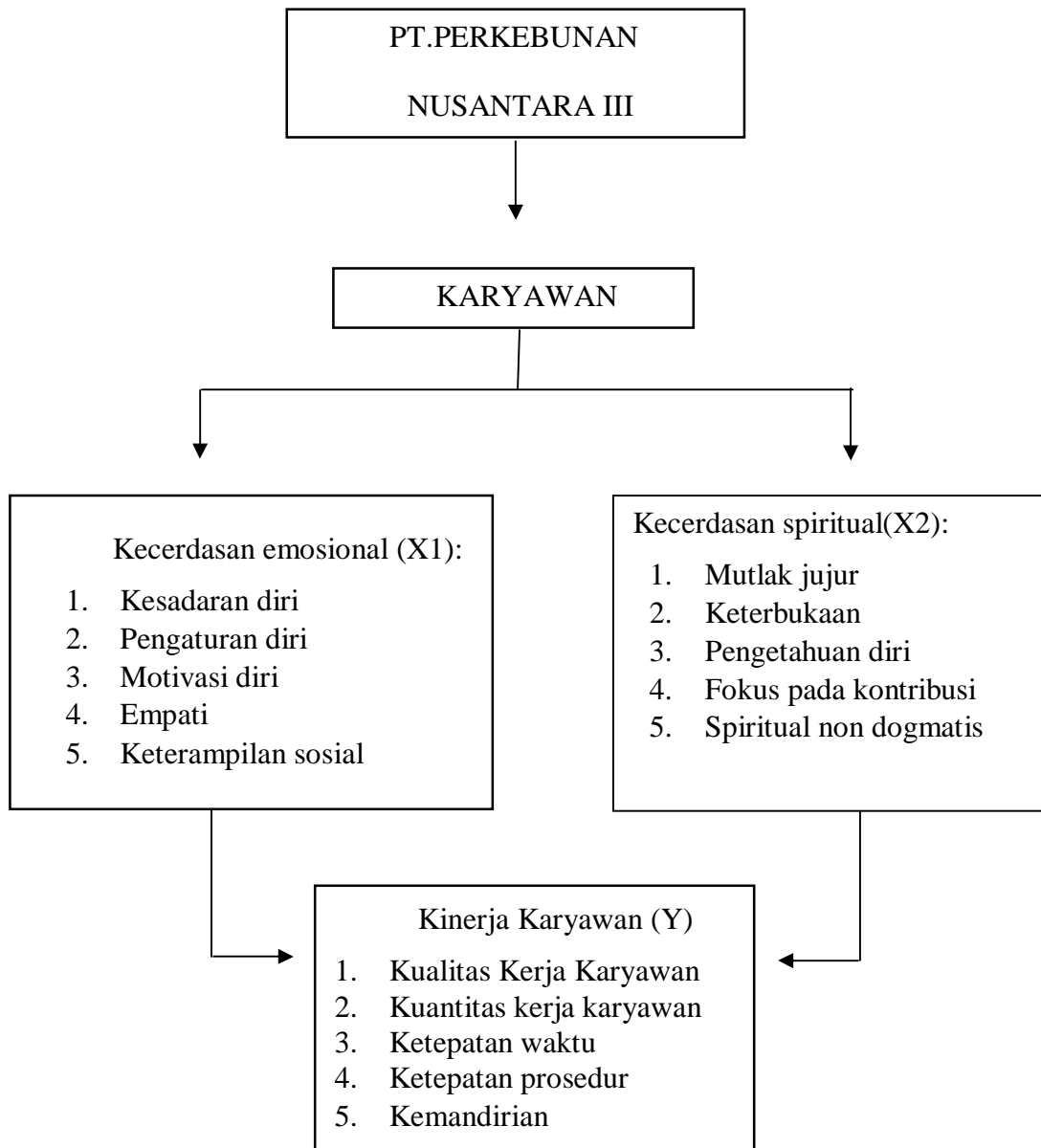
terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Achmad Sani Supriyanto (2011) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer pada Bank Syariah Kota Malang” berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan penulis dalam merumuskan masalah ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III Medan, yang akan diteliti adalah karyawan pimpinan yang ada pada perusahaan. Dan yang akan diukur adalah tingkat kecerdasan emosional, tingkat kecerdasan spiritual dan hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Indikator pada kecerdasan emosional adalah: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Indikator kecerdasan spiritual adalah: mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis. kemudian indikator kinerja adalah: kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, ketepatan waktu, ketepatan prosedur, dan kemandirian.



Gambar 1: Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitiandeskriptif (*case study*). Studi kasus merupakan penelitian terinci, intensif, dan mendalam terhadap suatu organisme (individu) lembaga atau gejala tertentu. Studi kasus juga merupakan suatu pendekatan untuk mempelajari, menerangkan, atau menginterpretasikan suatu kasus dalam konteksnya secara natural tanpa adanya intervensi pihak luar. Dengan melakukan studi kasus akan dapat melakukan penelitian lebih mendalam kepada seluruh kepribadian seseorang seperti keadaannya sekarang, pengalaman masa lampau, latar belakang dan lingkungan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh wawasan mengenai konsep konsep dasar tingkah laku manusia, dengan melakukan penyelidikan secara intensif.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) Medan. Daerah penelitian ditentukan dengan cara *purposif* (sengaja). Artinya daerah penelitian ditentukan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu disesuaikan dengan tujuan penelitian dan kriteria penelitian.

Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan Pimpinan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) Medan, yang beralamat di JL. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung Medan, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara yang pernah diikutsertakan dalam ESQ Training. Berdasarkan data yang ada, jumlah Karyawan

Pimpinan yang pernah diikuti sertakan dalam pelatihan ESQ sejumlah 216 orang karyawan tingkat pimpinan dipilih.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang ada bersifat Homogen, yaitu semua Karyawan Pimpinan yang ada pada perusahaan tersebut tanpa melihat dari segi lama bekerja, golongan dan lain sebagainya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Berstrata, yaitu populasi terbagi atas tingkatan-tingkatan atau strata, maka pengambilan sampel tidak boleh dilakukan secara random. Adanya strata tidak boleh diabaikan, dan setiap strata harus diwakili sebagai sampel. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin sebagai berikut (Sugiono, 2006), dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (error)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasinya. Penelitian ini menggunakan batas kesalahan sebesar 10% (0,10), berarti memiliki tingkat akurasi 90%. Dengan demikian jumlah

sampel yang digunakan sebesar : $n = \frac{216}{1+216.0,10^2}$

$$=68$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden.

Tabel 1. Bagian/ unit

No	Bagian/ Unit	Populasi	Sampel
1.	Biro Sekretariat	18	6
2.	Bagian Tanaman	21	7
3.	Bagian Teknik	13	4
4.	Bagian Teknologi	11	3
5.	Bagian Pengembangan	13	13
6.	Bagian Keuangan	13	13
7.	Bagian Akuntansi	15	5
8.	Bagian Komersil	15	5
9.	Bagian Teknologi Informasi	18	5
10.	Bagian Sumber Daya Manusia	22	7
11.	Bagian Hukum	10	3
12.	Bagian Umum	8	2
13.	Bagian PKBL	16	5
14.	Bagian Pelelangan	21	7
15.	Bagian SPI	2	1
	Jumlah	216	68

Sumber: data primer diolah, 2018

Metode Pengumpulan Data

Untuk menganalisis seluruh permasalahan yang ada, penulis menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut Responden. Teknik pengumpulan data adalah cara untuk mendapatkan data yang sedang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu riset lapangan (*field research*) merupakan studi atau riset yang dilakukan penulis secara langsung pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PERSERO) Medan untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai informasi untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Pengambilan data diambil melalui wawancara dan kuisisioner. Adapun kuisisioner yang digunakan adalah jenis kuisisioner tertutup, dimana peneliti memberikan sejumlah pernyataan untuk diisi oleh responden mengenai apa yang dialami, dirasakan, dan dilakukannya tentang

variabel-variabel penelitian yang dipersepsikan dengan memberikan sejumlah pilihan jawaban.

Responden tidak diperkenankan mengisi atau memberikan jawaban diluar alternatif yang disediakan dalam kuisisioner. Pernyataan yang berisikan instrumen penelitian dibuat dalam bentuk kalimat positif. Kuisisioner dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan skala likert. Kuisisioner dengan model skala likert dibuat dengan 5 alternatif jawaban, dengan rumusan sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju,	diberi skor 5
S	: Setuju,	diberi skor 4
R	: Ragu-ragu,	diberi skor 3
TS	: Tidak Setuju,	diberi nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju,	diberi nilai 1

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan, yaitu:

- a. Pengumpulan data dari responden melalui wawancara berpedoman pada daftar kuisisioner.
- b. Pengumpulan data dari lembaga terkait.
- c. Memahami serta mengaitkan antar fakta satu dengan fakta lainnya, apa yang harus dilakukan menganalisis lebih jauh ataukah mengambil tindakan berdasarkan pemahaman yang didapat dari penyajian tersebut.
- d. Membuat kesimpulan dengan longgar, dan tetap terbuka, tetapi kesimpulan sudah disediakan mula-mula belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.

Untuk menyelesaikan rumusan masalah yang yang pertama, analisis yang digunakan adalah metode Skala Likert. Skala Likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Umumnya Skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda (Elpista, 2015).

Dalam penelitian ini jawaban dari responden pada kuisioner yang menggunakan Skala Likert melalui tabulasi dimana skor responden dijumlahkan kemudian dihitung rata-ratanya dan rata-rata inilah yang di tafsirkan sebagai posisi penilaian responden pada Skala Likert sehingga mempermudah dalam mengelompokan dan mempersentasekan data. Skala Likert yang digunakan dengan jawaban setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Jawaban setiap item yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk melakukan tabulasi terhadap Skoring yang telah dilakukan dalam metode Skala Likert, maka dilakukan penghitungan Interval, yang mana untuk melakukan tabulasi tersebut adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$Interval = \frac{jlh\ maksimal\ total\ nilai - Jlh\ minimal\ total\ nilai}{Jlh\ seluruh\ kelas}$$

Menurut Sidney, 2011 setelah dilakukan metode skoring dengan menggunakan Skala Likert, dilakukan pengujian dengan metode Korelasi Rank

Spearman untuk mencari besarnya hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Korelasi Rank Spearman berfungsi untuk menentukan besarnya hubungan dua variabel (gejala) angka yang berjenjang, misalnya 1, 2, 3, 4, 5. Angka-angka tersebut sebenarnya bukan angka yang sebenarnya atau hanya simbol saja (Anggraini, 2014).

Reank Spearman dapat diselesaikan dengan menggunakan rumus:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Dimana:

r_s : Koefisien Korelasi Rank Spearman

d_i : Selisih Setiap Rank

n : Banyaknya Pasangan Data

Definisi Operasional Dan Batasan Operasioanl

1. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tujuan penilaian kinerja dalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang prilaku anggota organisasi.
3. Manfaat penilaian kinerja adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan kepadanya.
4. Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baikserta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi.
5. Kecerdasan emosional (EQ) diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain.
6. 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.
10. Kinerja karyawan yang sering disebut juga prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya.

11. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan tiga variabel yaitu kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) dan satu variabel terikat kinerja karyawan (Y).
12. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 68 orang dari seluruh karyawan pimpinan yang ada pada perusahaan tersebut.
13. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

DESKRIPSI UMUM PERUSAHAAN

Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) yang beralamatkan di Jl. Sei Batang Hari No. 2 Medan Propinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara III

Pembentukan perusahaan diawali dengan proses pengambilan perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah RI pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses nasionalisasi. Perusahaan Perkebunan Asing hasil nasionalisasi selanjutnya berubah menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN), embrio yang turut membentuk perusahaan dari NV. Rubber Cultuur Maatschappij Amsterdam (RcMA) dan NV. Cultuur Mij`de Oekust (CMO) merupakan Perusahaan Perkebunan Belanda yang beroperasi di Indonesia sejak zaman Kolonial Hindia Belanda. Salah satu perusahaan yang terbentuk diberi nama Perusahaan Perkebunan Negara baru cabang Sumatera Utara (PPN baru). Setelah beberapa kali mengalami perubahan bentuk/status hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian pada tahun 1968 PPN oleh Pemerintah di restrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP). Selanjutnya pada tahun 1974 status hukum diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan diberi nama PT. Perkebunan (Persero).

Visi Misi Perusahaan

Visi

" Menjadi perusahaan agrobisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik pada tahun-tahun berikutnya "

Misi

1. Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
3. Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkan secara optimal.
4. Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan imbal hasil terbaik bagi para investor.
5. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi Karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunis.
7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

Logo Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dibidang pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan. Komoditi yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya.

Dasar Hukum

Peraturan pemerintah No. 72 Tahun 2014 tentang penambahan penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT.Perkebunan Nusantara III (PTPN III).

Sumber Daya Manusia

PT. Perkebunan Nusantara III memiliki karyawan tetap sebanyak 139.669 orang yang terdiri dari 132.826 orang karyawan pelaksana dan 6.843 orang karyawan pimpinan.

Luas Areal

Total luas areal yang dimiliki adalah 1.181.751,03 Ha dengan status pengusahaan lahan sekitar 68% susah bersertifikat, 20% sertifikat berakhir/ dalam masa perpanjangan dan 12% belum bersertifikat. Sedangkan total tanaman yang dimiliki sebesar 817.536 Ha yang terdiri dari komoditi kelapa sawit, karet, teh, tebu, kopi, kakao, tembakau, kayu, dan hortikultura. Selain itu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar PTPN juga memiliki areal kebun plasma seluas 457. 794 Ha.

Karakteristik Sampel

Tabel 2. Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki-laki	56	81,1
2.	Perempuan	13	18,9
	Jumlah	69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 56 responden dengan persentase 81,1% dan

perempuan sebanyak 13 responden dengan persentase 18,9%. Dengan jumlah keseluruhan yaitu 69 responden.

Tabel 3. Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan usia karyawan

No.	Usia(tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1.	20-30	8	11,5
2.	31-40	32	46,5
3.	41-50	29	42
Jumlah		69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan pimpinan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 11,5% , 31-40 tahun sebanyak 32 responden dengan persentase 46,5% , dan 41-50 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 42%.

Tabel 4. Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja(tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1.	1-10	16	23
2.	11-20	28	40
3.	21-30	19	28
4.	31-40	6	9
Jumlah		69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa keryawan pimpinan dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 23%, 11-20 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 40%, 21-30 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase 28%, dan 31-40 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 9%.

Tabel 5. Jumlah karyawan pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III, berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1.	SMA sederajat	13	18,8
2.	Strata 1	44	63,7
3.	Strata 2	12	17,3
Jumlah		69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa keryawan pimpinan dengan pendidikan SMA sederajat sebanyak 13 responden dengan persentase 18,8%, Strata 1 sebanyak 44 responden dengan persentase 63,7%, dan Strata 2 sebanyak 12 responden dengan persentase 17,3%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kecerdasan Emosional

Untuk mencari skor penilaian tingkat kecerdasan emosional terhadap kinerja sebagai berikut:

$$C = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{K} = \frac{100 - 77}{3} = 7,6 = 8$$

Tabel 6. Kategori tingkat kecerdasan emosional

Interval	Tingkat
74 – 82	Rendah
83 – 91	Sedang
92 – 100	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2018

Dapat dilihat pada lampiran, bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase sebesar 88,824. Pengukuran tingkat kecerdasan emosional dimaksudkan untuk mengukur kinerja karyawan. Dan hasil pengukuran berdasarkan data yang didapat dari penelitian yang dilakukan dalam kategori sedang.

Tabel 7: Rekapitulasi Kesadaran Diri

Pertanyaan	Kategori					
	1	2	3	4	5	
Saya tahu kelemahan saya dan saya mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan saya.	N	0	0	4	27	37
	%	0	0	5,9	39,7	54,4
Saya tahu apa yang bisa saya lakukan dan tidak bisa saya lakukan.	N	0	0	4	30	34
	%	0	0	5,9	44,1	50
Saya bisa tetap tenang bahkan ketika saya marah atau panik karena sesuatu hal.	N	0	0	7	34	27
	%	0	0	10,3	50	39,7
Saya bisa mengendalikan emosi saya saat ada sesuatu hal yang membuat saya marah.	N	0	0	0	33	35
	%	0	0	0	48,5	51,5

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen kesadaran diri, ada pada pernyataan “ saya tahu kelemahan saya dan saya mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan saya”, dengan persentase sebesar 54,4%.

Tabel 8. Rekapitulasi Pengaturan Diri

Pertanyaan	Kategori					
	1	2	3	4	5	
Saya selalu memprtimbangankan perasaan orang lain ketika saya mengambil keputusan.	N	0	2	8	19	39
	%	0	3	11,7	28	57,3
Saya kadang-kadang egois dalam menyelesaikan suatu masalah.	N	0	0	5	27	36
	%	0	0	7,3	39,7	53
Ketika saya stres, saya akan mengalihkan perhatian saya pada hal-hal yang membuat saya lebih rilex.	N	0	0	3	22	43
	%	0	0	4,4	32,4	63,2
Ketika saya sedang marah, saya bisa mengendalikan amarah saya.	N	0	0	6	30	32
	%	0	0	8,9	44,1	47

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen pengaturan diri, ada pada pernyataan “ketika saya stres, saya akan mengalihkan

perhatian saya pada hal-hal yang membuat saya lebih rilex” dengan persentase sebesar 63,2%.

Tabel 9: Rekapitulasi Motivasi Diri

Pertanyaan	Kategori					
		1	2	3	4	5
Saat sedang mngalami kegagalan, saya tidak mudah putus asa.	N	0	0	6	31	31
	%	0	0	9	45,5	45,5
Saya akan tetap semangat mengerjakan semua pekerjaan saya.	N	0	0	4	31	33
	%	0	0	6	45,5	48,5
Saya tidak pernah merasa diasingkan apabila saya melakukan kesalahan.	N	0	0	1	30	37
	%	0	0	1,5	44,1	54,4
Saya tidak pernah minder dengan semua kekurangan saya.	N	0	0	3	25	40
	%	0	0	4,4	36,7	59

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen motivasi diri ada pada pernyataan “saya tidak pernah minder dengan semua kekurangan saya” dengan persentase sebesar 59%.

Tabel 10. Rekapitulasi Empati

Pertanyaan	Kategori					
		1	2	3	4	5
Saya dapat merasakan apa yang orang lain rasakan.	N	0	0	6	23	39
	%	0	0	8,9	33,8	57,3
Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja saya berkeluh kesah.	N	0	1	4	20	43
	%	0	1,5	5,9	29,4	63,2
Saya bisa menempatkan diri saya pada diri orang lain.	N	0	0	6	29	33
	%	0	0	8,9	42,6	48,5
Saya tahu saat seseorang dalam keadaan sedih.	N	0	0	4	25	39
	%	0	0	5,9	36,8	48,5

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen empati ada pada pernyataan “saya dapat menjadi pendengar yang baik saat teman saya berkeluh kesah” dengan persentase sebesar 63,2%.

Tabel 11. Rekapitulasi Keterampilan Sosial

Pertanyaan	Kategori					
		1	2	3	4	5
Saya dapat menerima kritik dari orang lain.	N	0	0	6	30	32
	%	0	0	8,9	44,1	47
Saya dapat menerima saran dari orang lain.	N	0	0	5	24	39
	%	0	0	7,4	35,2	57,4
Saya mampu memimpin suatu kelompok dengan baik.	N	0	0	4	23	41
	%	0	0	6	34	60
Saya mempunyai cara agar ide-ide saya diterima orang lain	N	0	1	5	23	39
	%	0	1,4	7,4	33,8	57,4

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen keterampilan sosial ada pada pernyataan “saya mampu memimpin suatu kelompok dengan baik” dengan persentase sebesar 60%.

Pada indikator kecerdasan emosional, diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing instrumen sebagai berikut: kesadaran diri sebesar 54,4, pengaturan diri sebesar 63,2, motivasi diri sebesar 59, empati sebesar 63,2, dan keterampilan sosial sebesar 60. Dari kelima instrumen nilai tertinggi ada pada instrumen pengaturan diri dan empati dengan persentase masing-masing sebesar 63,2%. Sehingga yang paling mempengaruhi pada kecerdasan emosional adalah pengaturan diri dan empati.

Tingkat Kecerdasan Spiritual

Untuk mencari skor penilaian tingkat kecerdasan emosional terhadap kinerja sebagai berikut:

$$C = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{K}$$

$$= \frac{100 - 77}{3} = 7,6 = 8$$

Tabel 12. Kategori Tingkat kecerdasan spiritual

Interval	Tingkat
76 – 83	Rendah
84 – 92	Sedang
93 – 100	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2018

Dapat dilihat pada lampiran, bahwa tingkat kecerdasan spiritual karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase sebesar 89,176. Pengukuran tingkat kecerdasan spiritual dimaksudkan untuk mengukur kinerja karyawan. Dan hasil pengukuran berdasarkan data yang didapat dari penelitian yang dilakukan dalam kategori sedang.

Tabel 13. Rekapitulasi Mutlak Jujur

Pertanyaan	Kategori					
	1	2	3	4	5	
Saya selalu berusaha bekerja dengan jujur.	N	0	0	0	22	46
	%	0	0	0	32,3	67,7
Saya tidak pernah menggunakan fasilitas perusahaan untuk keperluan pribadi saya.	N	0	1	0	29	38
	%	0	1,5	0	42,6	55,9
Saya akan menerima resiko apapun itu saat yang saya lakukan salah, dan saya mengakui kesalahan tersebut.	N	0	0	1	35	32
	%	0	0	1,5	51,4	47,1
Saya akan selalu jujur untuk alasan kenapa saya terlambat datang ke kantor.	N	0	0	1	30	37
	%	0	0	1,5	44,1	54,4

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen mutlak jujur ada pada pernyataan “saya selalu berusaha bekerja dengan jujur”, dengan persentase sebesar 67,7%.

Tabel 14. Rekapitulasi Keterbukaan

Pertanyaan	Kategori				
	1	2	3	4	5
Saya selalu membuka diri untuk menerima orang-orang baru ditempat saya bekerja.	N 0 % 0	0 0	2 3	24 35,2	42 61,8
Saya selalu bersikap ramah kepada siapapun.	N 0 % 0	0 0	1 1,5	29 42,6	38 55,9
Saya selalu menerima pertanyaan-pertanyaan dari orang lain dan berusaha untuk menjawabnya dengan baik.	N 0 % 0	0 0	0 0	28 41,1	40 58,9
Saya selalu menerima kritik dari orang lain walaupun itu menyakiti hati	N 0 % 0	0 0	2 3	22 32,3	44 64,7

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen keterbukaan ada pada pernyataan “ saya selalu menerima kritik dari orang lain walaupun itu menyakiti hati” dengan persentase sebesar 64,7%.

Tabel 15. Rekapitulasi Pengetahuan Diri

Pertanyaan	Kategori				
	1	2	3	4	5
Saya dapat mengontrol kesadaran spiritual saya.	N 0 % 0	0 0	3 4,4	27 39,7	38 55,9
Saya tahu untuk apa saya diciptakan dan untuk apa saya hidup.	N 0 % 0	0 0	1 1,5	24 35,3	43 63,2
Saya bisa menemukan makna yang terkandung didalam kehidupan sehari-hari.	N 0 % 0	0 0	2 3	29 42,6	37 54,4
Saya sering merenungkan makna dari peristiwa yang saya alami	N 0 % 0	0 0	1 1,5	23 33,8	44 64,7

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen pengetahuan diri ada pada pernyataan “saya sering merenungkan makna dari peristiwa yang saya alami” dengan persentase sebesar 64,7%.

Tabel 16. Rekapitulasi Fokus Pada Kontribusi

Pertanyaan	Kategori				
	1	2	3	4	5
Saya selalu berusaha memberi yang terbaik untuk perusahaan.	N 0 % 0	0 0	0 0	27 39,8	41 60,2
Saya selalu berusaha bekerja dengan jujur.	N 0 % 0	0 0	0 0	29 42,6	39 57,4
Saya selalu berusaha bekerja dengan tulus.	N 0 % 0	0 0	1 1,5	26 38,2	41 60,3
Saya selalu berusaha bekerja dengan ikhlas.	N 0 % 0	0 0	0 0	29 42,6	39 57,4

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen fokus pada kontribusi ada pada pernyataan “ saya selalu berusaha bekerja dengan tulus”, dengan persentase sebesar 60,3%

Tabel 17. Rekapitulasi Spiritual Non Dogmatis

Pertanyaan	Kategori				
	1	2	3	4	5
Saya mampu menyelami kesadaran spiritual yang ada pada diri saya.	N 0 % 0	0 0	0 0	23 33,8	45 66,2
Saya telah mengenali aspek nonmaterial atau rohani yang ada pada diri saya.	N 0 % 0	0 0	1 1,5	30 44,1	37 54,4
Saya mampu untk menemukan makna dan tujuan hidup saya sehingga membantu saya dalam beradaptasi.	N 0 % 0	0 0	1 1,5	28 41,2	39 57,3
Saya mampu memanfaatkan peluang yang ada pada perusahaan.	N 0 % 0	0 0	0 0	25 36,8	43 63,2

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pada instrumen spiritual non dogmatis ada pada pernyataan “ saya mampu menyelami kesadaran spiritual yang ada pada diri saya” dengan persentase sebesar 66,2%.

Pada indikator kecerdasan spiritual, diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing instrumen sebagai berikut: mutlak jujur dengan persentase sebesar 67,7%, keterbukaan sebesar 64,7%, pengetahuan diri sebesar 64,7%, fokus pada kontribusi sebesar 60,3%, dan spiritual non dogmatis sebesar 66,2%. Dari kelima instrumen nilai tertinggi ada pada instrumen mutlak jujur dengan persentase sebesar 67,7%. Sehingga yang paling mempengaruhi pada kecerdasan spiritual adalah mutlak jujur.

Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III, dengan uji korelasi rank spearman dengan sistem komputasi menggunakan program SPSS 19 *for windows*. Dikatakan ada hubungan yang signifikan, jika nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari α (0,5). Sementara itu, jika nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari α (0,5), maka tidak ada hubungan yang signifikan antar variabel tersebut.

Adanya hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dugaan peneliti dalam menentukan kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan pada lokasi penelitian. Pada nilai kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial ternyata indikator-indikator tersebut menjadi tolak ukur dalam melihat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III.

Berikut ini adalah hasil analisis hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Uji korelasi antara hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Korelasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	Kinerja Karyawan		
		Korelasi	Sig (2-tailed)	A
1	Kecerdasan Emosional	0,513	0,000	0,5

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual pada PT. Perkebunan Nusantara III terdapat hubungan yang signifikan. Dengan nilai Sig lebih kecil dari nilai α yaitu $0,000 < 0,5$.

Hal tersebut menyatakan bahwa peran kecerdasan emosional berhubungan dengan kinerja karyawan. Karena kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka pribadi tersebut memiliki empati, disiplin diri dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan kecerdasan emosional rendah.

Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hubungan keerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III, dengan uji korelasi rank spearman dengan sistem komputasi menggunakan program SPSS 19 *for windows*. Dikatakan ada hubungan yang signifikan, jika nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari α (0,5). Sementara itu, jika nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari α (0,5), maka tidak ada hubungan yang signifikan antar variabel tersebut.

Adanya hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja dugaan peneliti dalam menentukan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi keinerja karyawan pada lokasi penelitian. Pada nilai kesadaran diri, pengaturan diri,

motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial ternyata. indikator-indikator tersebut menjadi tolak ukur dalam melihat hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III.

Berikut ini adalah hasil analisis hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Uji korelasi antara hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Uji Korelasi Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	Kinerja Karyawan		
		Korelasi	Sig (2-tailed)	A
1	Kecerdasan Spiritual	0,382	0,001	0,5

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual pada PT. Perkebunan Nusantara III terdapat hubungan yang signifikan. Dengan nilai Sig lebih kecil dari nilai α yaitu $0,003 < 0,5$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Tingkat kecerdasan emosional karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase sebesar 88,824.
2. Tingkat kecerdasan spiritual karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III dalam kategori sedang, dengan rata-rata persentase sebesar 89,176.
3. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual pada PT. Perkebunan Nusantara III terdapat hubungan yang signifikan. Dengan nilai Sig lebih kecil dari nilai α yaitu $0,000 > 0,5$.
4. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual pada PT. Perkebunan Nusantara III terdapat hubungan yang signifikan. Dengan nilai Sig lebih kecil dari nilai α yaitu $0,003 > 0,5$.

Saran:

1. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebaiknya terus mengembangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan dengan mengikutsertakan karyawan pada pelatihan-pelatihan sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini, diharapkan mampu menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A G. 2001. *Emotional Spiritual Quetient (ESQ) Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Penerbit ARGA. Jakarta.
- Anggraini, Susi. 2014. *Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang*. ISSN 2085- 1375.
- Elpista. 2015. *Jurnal Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel-Hotel Berbintang 3 di Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau. Vol 2. No 2.
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Inteligence*. Penerbit Gramedia Pustak Utama. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian*. Bandung.
- Supriyanto, A S. 2012. *Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformational Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Yenti, K N. Dkk. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RS PMC*. Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol 1. No 2. 2014