

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Daya Saing

1) Pengertian Daya Saing

Daya saing (*competitiveness*) adalah kemampuan sebuah perusahaan untuk bertumbuh dan mendapatkan keuntungan di tengah-tengah banyak perusahaan lain yang ada di dalam pasar. Perusahaan yang tidak mempunyai daya saing akan ditinggalkan oleh pasar. Karena tidak memiliki daya saing berarti tidak memiliki keunggulan dan tidak unggul berarti tidak ada alasan bagi suatu perusahaan untuk tetap survive di dalam pasar persaingan untuk jangka panjang.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses, mendefinisikan daya saing merupakan kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan memperkokoh pangsa-pasarnya, kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan. Dengan menggunakan kinerja atau melihat indikator tertentu sebagai acuan, maka dapat diukur tingkat kekuatan dan kelemahan suatu daya saing.

Sedangkan Menurut Sumihardjo (2008) mendefinisikan daya saing berasal dari —Kata daya dalam kalimat daya saing bermakna kekuatan, dan kata saing berarti mencapai lebih dari yang lain, atau beda dengan yang lain dari segi mutu, atau memiliki keunggulan tertentu. Artinya, daya saing dapat bermakna kekuatan untuk berusaha menjadi unggul dalam hal tertentu yang dilakukan seseorang, kelompok atau

institusi tertentu

2) Dimensi dan Indikator Daya Saing

Dimensi daya saing suatu perusahaan sebagaimana dikemukakan oleh Muhardi (2010:40) adalah terdiri dari biaya (cost), kualitas (quality), waktu penyampaian (delivery), dan fleksibilitas (flexibility). Keempat dimensi tersebut lebih lanjut diterangkan oleh Muhardi (2010:41) lengkap dengan indikatornya sebagai berikut :

a) Biaya

Dimensi daya saing operasi yang meliputi empat indikator yaitu biaya produksi, produktifitas tenaga kerja, penggunaan kapasitas produksi dan persediaan. Unsur daya saing yang terdiri dari biaya merupakan modal yang mutlak dimiliki oleh suatu perusahaan yang mencakup pembiayaan produksinya, produktifitas tenaga kerjanya, pemanfaatan kapasitas produksi perusahaan dan adanya cadangan produksi (persediaan) yang sewaktu-waktu dapat dipergunakan oleh perusahaan untuk menunjang kelancaran perusahaan.

b) .Kualitas

Seperti yang dimaksudkan oleh Muhardi adalah merupakan dimensi daya saing yang juga sangat penting, yaitu meliputi berbagai indikator diantaranya tampilan produk, jangka waktu penerimaan produk, daya tahan produk, kecepatan penyelesaian keluhan konsumen, dan kesesuaian produk terhadap spesifikasi desain. Tampilan produk dapat tercermin dari desain produk atau layanannya, tampilan produk yang baik adalah yang memiliki desain

sederhana namun mempunyai nilai yang tinggi. Jangka waktu penerimaan produk dimaksudkan dengan lamanya umur produk dapat diterima oleh pasar, semakin lama umur produk di pasar menunjukkan kualitas produk tersebut semakin baik. Adapun daya tahan produk dapat diukur dari umur ekonomis penggunaan produk .

c) Waktu

Waktu penyampaian merupakan dimensi daya saing yang meliputi berbagai indikator diantaranya ketepatan waktu produksi, pengurangan waktu tunggu produksi, dan ketepatan waktu penyampaian produk. Ketiga indikator tersebut berkaitan, ketepatan waktu penyampaian produk dapat dipengaruhi oleh ketepatan waktu produksi dan lamanya waktu tunggu produksi. Adapun fleksibilitas merupakan dimensi daya saing operasi yang meliputi berbagai indikator diantaranya macam produk yang dihasilkan, kecepatan menyesuaikan dengan kepentingan lingkungan.

2.1.2 Kinerja Manajerial

1) Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Dalam bahasa yang sederhana , kinerja dapat diartikan sebagai “hasil kerja” dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rudianto, 2013)

Kinerja manajerial menurut Stoner (1992) adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara umum manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya organisasi lainnya. Tingkatan manajemen dalam organisasi menurut Handoko (2003:17) akan membagi manajer menjadi tiga golongan yang berbeda, yaitu, (1). Manajer lini pertama, tingkatan paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajer lini sering disebut dengan kepala atau pimpinan (leader), mandor (foreman) dan penyedia (supervisor). (2) Manajer menengah yang membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan karyawan operasional. Sebutan lain bagi manajer menengah adalah manajer departemen kepala pengawas dan sebagainya.. (3) Manajer puncak, klasifikasi manajer ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajer puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Yang termasuk dalam manajer puncak adalah direktur, presiden, kepala divisi, wakil presiden, senior dan sebagainya.

2) Indikator-Indikator Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator (Mulyadi, 2007).

a) Perencanaan

Adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

b) Investigasi

Merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

c) Koordinasi,

Yaitu menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

d) Evaluasi

Adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

e) Supervisi

Yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.

f) Staffing

Yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

g) Negoisasi

Yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.

h) Representasi

Yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan- kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

2.1.3 Kecerdasan

1) Pengertian Kecerdasan

Kecerdasan menurut Casmini (2007:14) ada dua macam penjabaran yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes intelegensi, dan secara kualitatif ada suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya. Munzert mengartikan kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah. Sehingga dengan kata lain kecerdasan adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Menurut kekuatannya kecerdasan ada dua macam, yaitu kecerdasan kreatif dan kecerdasan eksekutif. Kecerdasan kreatif adalah kecerdasan yang berkekuatan untuk menciptakan sesuatu, misalnya menciptakan pesawat terbang, menciptakan lampu, menciptakan listrik dan sebagainya. Sedangkan kecerdasan eksekutif adalah kecerdasan yang berkekuatan untuk mengikuti pikiran orang lain, contohnya mempelajari cara memasak, membentuk sebuah organisasi dan sebagainya. Menurut gunanya, kecerdasan dapat dibagi menjadi dua

macam, yaitu kecerdasan untuk teoritis dan kecerdasan praktis. Kecerdasan teoritis adalah kecerdasan untuk memecahkan soal-soal yang bersifat teori, misalnya bekerja di sebuah Laboratorium. Kecerdasan praktis adalah kecerdasan untuk mengambil tindakan atau untuk berbuat, misalnya mengemudikan mobil.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan ialah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah dan memahami gagasan. Dan dengan kecerdasan yang baik pula memungkinkan seseorang dapat lebih mengetahui dan bertindak mana tindakan yang baik dan benar.

2.1.4 Kecerdasan Intelektual (IQ)

1) Pengertian kecerdasan intelektual

Kecerdasan intelektual atau biasa disebut dengan intelegensi merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir dan dapat diukur dengan suatu tes yang disebut dengan IQ (Intellegence Quotient). Kecerdasan intelektual atau biasa disebut IQ merupakan kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau tindakan, bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir rasional, menghadapi lingkungan dengan efektif, serta dalam mengorganisasi pola-pola tingkah laku seseorang sehingga dapat bertindak lebih efektif dan lebih tepat (Tikollah, Triyuwono & Ludigdo, 2006). Intelegensi juga merupakan kemampuan untuk belajar, memahami dan berpikir. Orang yang memiliki kemampuan untuk memahami suatu kejadian disebut intelek atau orang pandai. Wiramiharja (2017) mengemukakan penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan dua definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kecerdasan intelektual berkaitan dengan kesadaran ruang, kesadaran akan sesuatu yang tampak dan penguasaan akan cepat tanggapnya situasi dan kondisi. Kecerdasan intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi-informasi objektif yang telah tersimpan sebelumnya. Kecerdasan intelektual dapat digunakan untuk menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta yang objektif dan untuk memprediksikan resiko.

2) Indikator-indikator kecerdasan intelektual

Wiramiharja (2017) mengungkapkan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah

a) Kemampuan Figur

Kemampuan figur Merupakan pemahaman dan penalaran dibidang bentuk. Dengan kata lain kemampuan untuk berfikir secara sistematis dan kemampuan untuk mengambil makna dan pelajaran dari kejadian sebelumnya.

b) Intelegensi Verbal

Intelegensi verbal merupakan pemahaman dan penalaran dibidang bahasa yang mampu mendorong terciptanya komunikasi interpersonal maupun multipersonal dengan baik.

c) Kemampuan Numerik

Kemampuan numerik merupakan pemahaman dan penalaran dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka. Kemampuan ini dapat ditunjukkan dengan kemampuan berhitung secara cepat dan akurat

2.1.5 Kecerdasan Emosional (EQ)

1) Pengertian kecerdasan emosional

Kecerdasan emosi merupakan konsep yang menerima banyak perhatian dalam literatur ilmu sosial beberapa tahun belakangan ini. Seperti pendapat dari Matthews yang menerangkan bahwa tentang pentingnya kepuasan hidup, pencapaian pribadi dan khususnya menjadi sukses dalam dunia bisnis (Matthews, 2002).

Intelegensi emosional atau kecerdasan emosi mengacu pada berbagai keterampilan non-kognitif, kemampuan, serta kompetensi yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam tuntutan lingkungan dan tekanan. menurut Goleman (2001:164) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Dalam konteks dunia kerja, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasa dan orang lain rasakan, termasuk cara cepat untuk menangani masalah. Kecerdasan emosional melekukan penyesuaian dan membantu memenangkan suatu tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi diri dan orang lain di sekitarnya. Maka dari itu dengan memiliki kecerdasan emosional yang

baik memungkinkan orang tersebut dapat mengelola emosinya dengan lebih baik. Hal ini dapat mempengaruhi sikap seseorang untuk lebih bersikap lebih etis berdasarkan etika yang dimiliki.

2) Indikator kecerdasan emosional

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Lubis (2010) mengemukakan lima kecakapan dasar atau dimensi dalam kecerdasan Emosi, yaitu:

a) Self Awareness (Kesadaran Diri)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b) Self Management (Kendali Diri)

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c) Social Awareness (Empati)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

d) Motivation (Motivasi)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil

inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

e) **Relationship Management (Keterampilan Sosial)**

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.1.6 Kecerdasan Spiritual (SQ)

1) Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Danah Zohar dan Marshall (2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Dalam ESQ, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ (Ginanjari, 2009). SQ melampaui kekinian dan pengalaman manusia, serta merupakan bagian terdalam dan terpenting dari manusia (Tikollah, et.al, 2006: 6).

SQ tidak harus berhubungan dengan agama. Namun, bagi sebagian orang mungkin menemukan cara pengungkapan SQ melalui agama formal sehingga membuat agama menjadi perlu (Tikollah dkk, 2006: 6). SQ memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani

kesenjangan antara diri dan orang lain (Zohar dan Marshall, 2000). Wujud dari kecerdasan spiritual ini adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku (Tikollah dkk, 2006).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia dalam memaknai arti dari kehidupan yang dijalani serta memahami nilai yang terkandung dari setiap perbuatan yang dilakukan. Karena melalui kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang lebih mengetahui untuk melakukan tindakan yang baik dan benar berdasarkan hati nurani.

2) Indikator kecerdasan spiritual

Indikator kecerdasan spiritual menurut Idrus (2013) meliputi hal-hal berikut:

a) Mutlak jujur.

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

b) Keterbukaan.

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

c) Pengetahuan Diri.

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

d) 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.

e) Spriritual Non-Dogmatis.

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spriritual 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 dan nilai.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elpista Br. Tarigan (2015)	Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spriritual Terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel-Hotel	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, kecerdasan emosi berpengaruh

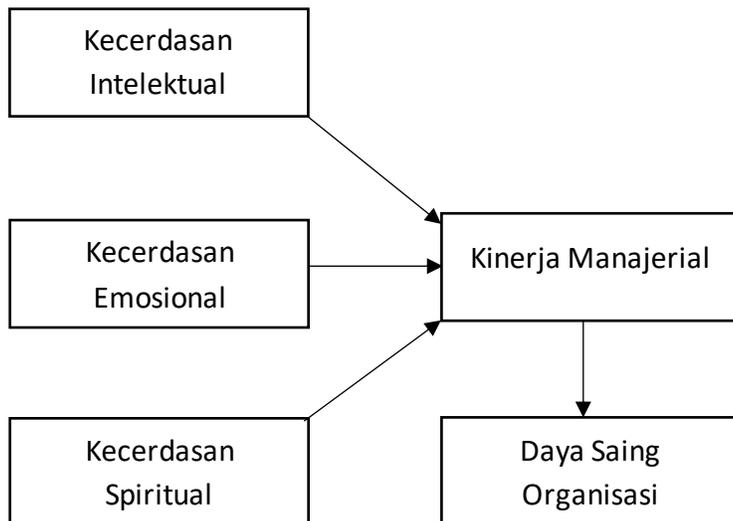
		Berbintang 3 di Pekan Baru	signifikan terhadap kinerja manajerial dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Implikasi dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja seorang manajer.
2.	Rosa Rachmat Septian (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Perusahaan , Rencana Bisnis Terhadap Daya Saing Perusahaan pada PT Aditya Mandiri Sejahtera	kepemimpinan manajerial berpengaruh sebesar 3.498 (positif dan signifikan) terhadap daya saing perusahaan. Budaya perusahaan sebesar 1.899 tidak berpengaruh terhadap

			<p>daya saing perusahaan. Selanjutnya, rencana bisnis mempunyai pengaruh secara signifikan sebesar 2.176 terhadap daya saing.</p>
3.	<p>Achmad Sani Supriyanto (2012)</p>	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Study di Bank Syari'ah Kota Malang)</p>	<p>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,</p>

			kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
--	--	--	--

2.3 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Model Konseptual



Sebagai seorang manajer yang memimpin sebuah perusahaan hal pertama yang harus dilakukan adalah menciptakan visi dan misi perusahaan agar mengerti kemana arah dan tujuan perusahaan akan dijalankan. Menurut Wibisono (2006: 43), visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Atau dapat dikatakan bahwa visi merupakan pernyataan *want to be* dari organisasi atau perusahaan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka Panjang

Sedang misi menurut Drucker (2000:87), Pada dasarnya misi merupakan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi. Pernyataan misi organisasi, terutama di tingkat unit bisnis menentukan batas dan maksud aktivitas bisnis perusahaan. Jadi perumusan misi merupakan realisasi yang akan menjadikan suatu organisasi mampu menghasilkan produk dan jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggannya.

Dengan adanya visi dan misi maka seorang manajer perlu menciptakan berbagai bentuk terobosan dan strategi agar dapat mencapai maksud dan tujuan perusahaan, hal tersebut dapat diwujudkan dengan formula dasar manajemen yaitu *POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling)*. Jika diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia maka formula tersebut sebagai berikut, Perencanaan, Pengorganisasian, Penerapan dan yang terakhir melakukan Control.

Untuk mewujudkan hal tersebut tentu seorang manajer perlu memiliki bekal kecerdasan Intelektual agar dalam membuat strategi tepat sesuai perhitungan yang telah direncanakan dan membutuhkan kecerdasan emosional guna untuk melakukan edukasi terhadap apa-apa yang akan dihadapinya dimasa yang akan mendatang juga untuk menciptakan sebuah komunikasi yang baik saat mengedukasi para karyawan yang dibawahinya, seorang manajer juga

membutuhkan kecerdasan spiritual untuk menunjang semua pekerjaannya agar apa yang dilakukannya disandarkan hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga terciptalah sifat jujur dan amanah dalam bekerja.

Dengan dibekali ketiga kecerdasan tersebut maka dimungkinkan seorang manajer mampu memanagerial pekerjaannya dengan baik sehingga terciptalah daya saing organisasi atau perusahaan yang unggul dan kompetitif.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elpista Br. Tarigan (2015) dengan judul penelitian Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Manajerial pada Hotel-Hotel Berbintang 3 di Pekan Baru didapatkan hasil penelitian yaitu kecerdasan kecerdasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kecerdasan manajerial dan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Implikasi dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja seorang manajer.

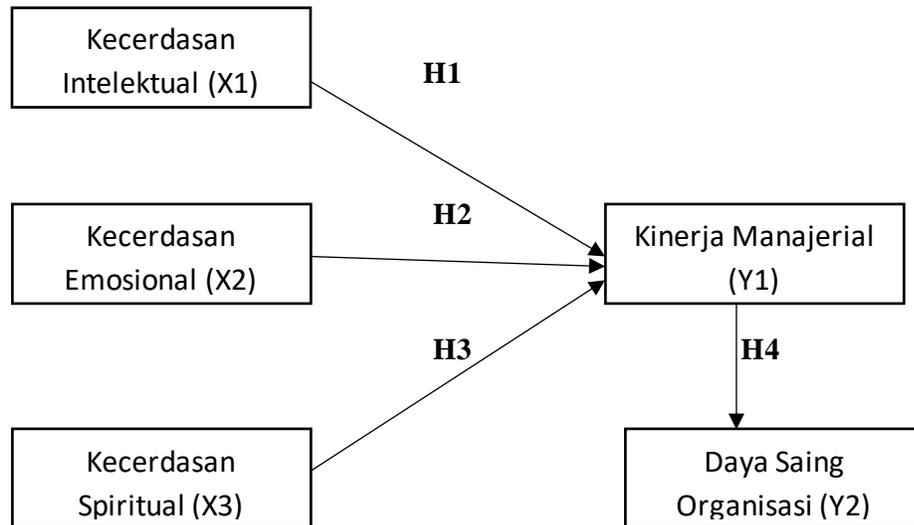
Selanjutnya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Rosa Rachmat Septian (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Perusahaan , Rencana Bisnis Terhadap Daya Saing Perusahaan pada PT Aditya Mandiri Sejahtera didapatkan hasil penelitian kepemimpinan manajerial berpengaruh sebesar 3.498 (positif dan signifikan) terhadap daya saing perusahaan. Budaya perusahaan sebesar 1.899 tidak berpengaruh terhadap daya saing perusahaan. Selanjutnya, rencana bisnis mempunyai pengaruh secara signifikan sebesar 2.176 terhadap daya saing.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional

dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Study di Bank Syari'ah Kota Malang) didapat hasil penelitian 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 signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tinjauan penelitian empiris yang telah di uraikan diatas maka dapat disusun model hipotesis dan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Hipotesis penelitian ini yaitu.

H1 : Diduga kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja manajerial

H2 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja manajerial

H3 : Diduga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja manajerial

H4 : Diduga kinerja manajerial berdampak pada daya saing organisasi