

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJER DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI PT. KELOLA MINA LAUT**

TESIS



Husni Mubarok

NIM : 201001015

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK

TAHUN 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi covid 19 yang terjadi sejak tahun 2019 sampai dengan saat ini telah membawa dampak yang sangat besar dalam kehidupan ekonomi, politik dan sosial di Indonesia. Penerapan kebijakan penanganan wabah Covid-19 di Indonesia yang mengatur pembatasan pergerakan orang, kegiatan akademik dan tempat kerja, kegiatan keagamaan, kegiatan di fasilitas umum, dan distribusi barang ke daerah lain menyebabkan sektor perikanan Indonesia mengalami penurunan yang cukup signifikan, termasuk kegiatan budidaya, penangkapan ikan, dan pengolahan hasil perikanan. Pekerja yang tak terhitung jumlahnya, yang biasanya bekerja berjam-jam di operasi perikanan juga harus berhenti bekerja untuk mencegah penyebaran Covid-19. Sebagai gambaran, Bank Dunia pada tahun 2021 menyatakan bahwa secara global terdapat sekitar 32 juta nelayan skala kecil, 76 juta pekerja di sektor pasca panen, dan sebanyak 81% dari pekerja tersebut adalah terlibat dalam pengolahan ikan untuk konsumsi masyarakat setempat (Wiradana et al., 2021).

Pandemi Covid-19 telah menjadi tantangan besar bagi sektor perikanan nasional di Indonesia. Dampak jangka pendek maupun panjang akibat pandemi berpotensi signifikan menurunkan kesejahteraan nelayan kecil dan masyarakat pesisir yang sangat rentan dikarenakan menurunnya permintaan produk perikanan. Dampak pandemi Covid-19 terhadap produksi dan distribusi produk perikanan; Pandemi Covid-19 berdampak pada produk perikanan nasional, penurunan nilai pasar hasil laut, dan permintaan konsumen, termasuk restoran dan hotel, sehingga banyak usaha ritel tutup, terganggunya jalur perdagangan, dan peningkatan potensi pencemaran terkait produk ikan yang tidak terjual dan pengemasan yang berlebihan untuk menghindari penularan Covid-19 selama transportasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan operasional sebuah perusahaan. (Wirawan & Afani, 2018) menyampaikan salah satu dari beberapa faktor yang menunjang keberhasilan, ada tidaknya suatu perkembangan atau tidak adanya perkembangan dari suatu perusahaan ketika melakukan upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dibutuhkan suatu usaha dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, karena masalah itu sendiri di bidang sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa aspek atau penunjang penting bagi suatu organisasi perusahaan dan juga disampaikan oleh (Mangkunegara, 2011) bahwa SDM sangat penting dan berharga untuk dikendalikan dan dikelola guna mencapai tujuan perusahaan. Organisasi harus memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh anggota organisasi (*Sidiq et al., 2021*).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini dan outsourcing (*Amelia et al., 2022*). Hal ini juga yang disampaikan oleh (*Djoko Soelistya, Suharyanto, et al., 2021*) menjelaskan bahwa sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja.

Dalam setiap organisasi, selalu dibutuhkan pimpinan. Pimpinan dalam sebuah perusahaan sering disebut sebagai manajer. Manajer memegang jabatan yang sangat penting di perusahaan. Manajer bertanggung jawab atas orang-orang atau sekelompok orang yang ada di bawahnya, termasuk bertanggung jawab atas hasil kerja atau kinerjanya. Untuk memiliki pegawai dengan kinerja baik, manajer harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat pegawai bisa memiliki kinerja dengan baik. Terdapat faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor Internal merupakan faktor yang berkaitan dengan sifat seseorang. Faktor eksternal adalah faktor yang berkaitan dengan lingkungan sekitar.

Salah satu faktor eksternal adalah perilaku, sikap, dan tindakan pimpinan. Faktor tersebut erat kaitannya dengan peranan manajer (Sihotang, n.d., 2020).

(Wibowo, 2017) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran yang integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Spiritual adalah sarana yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memajukan pekerjaan organisasi melalui antusiasme yang dia tunjukkan (Ali et al., 2020).

Individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu menafsirkan setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dari kesulitan dan rasa sakit. Sari & Finthariasari, (2022) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri kita secara utuh. Kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit dan kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai menjadi beberapa indikator kecerdasan spiritual (Marshall & Zohar, 2002).

(Suharti & Isyandi, n.d., 2019) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi moral kerja seseorang. Apabila didalam organisasi anggotanya mempunyai sikap yang baik, arif-bijaksana dan didukung dengan kemampuan dan kompetensinya dengan keterampilan dan pengetahuannya yang tinggi, maka moral kerjanya akan menjadi baik juga sehingga memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Nilai-nilai spiritual yang bisa digunakan sebagai indikator dalam membangun kecerdasan spiritual diantaranya adalah sifat *sidiq* / jujur dan *amanah* / dapat dipercaya (Hidayatullah & Rohmadi, 2010),

kemudian *tabligh* / komunikatif (Tasmara, 2001) serta *fathanah* / cerdas dan bijaksana (Agustian, 2001).

(Fakhrian & Bolghan-Abadi, 2022) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi akan merasakan kasih sayang pada diri sendiri dan lebih banyak pengharapan. Kecerdasan spiritual yang tinggi mengakibatkan seseorang akan lebih fleksibel dalam berperilaku dan memiliki kesadaran tentang kehidupan dan tujuannya sehingga individu bisa lebih beradaptasi secara tepat dengan lingkungannya. Kecerdasan spiritual yang tinggi akan mengalami lebih banyak emosi dan suasana hati yang positif dan lebih sedikit emosi negatif.

(D Soelistya, 2017) menjelaskan bahwa komitmen manajemen memiliki hubungan yang signifikan terhadap pengukuran kinerja. (Hakim et al., n.d., 2021) menyatakan bahwa pimpinan harus memiliki komitmen yang tinggi dan nyata, serta menyediakan dukungan sumber daya baik manusia, finansial, waktu, maupun dukungan sumber daya lainnya. Komitmen manajemen dalam teori kelembagaan mengacu pada adanya tekanan dalam organisasi itu sendiri untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada setiap individu untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Putri, 2020).

(Lestari, 2021) menjelaskan bahwa komitmen manajemen merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen manajemen sebagai keterlibatan dalam dan memelihara perilaku yang membantu orang lain mencapai tujuan. (Khan et al., 2015) menjelaskan adanya perilaku umum yang menjadi indikator dari komitmen sebuah organisasi meliputi adanya kerelaan membantu penyelesaian tugas-tugas organisasi, penyatuan aktivitas dan prioritas organisasi, pemahaman kebutuhan organisasi dan pemilihan kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

(Djoko Soelistya, Warindra, et al., 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah cadangan energi potensial yang dimiliki oleh seorang individu untuk

digunakan dan dikeluarkan yang tergantung pada kekuatan dorongan dan peluang-peluang yang ada dimana energi itu sendiri diinginkan pekerja dengan menggunakannya karena kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (J. S. Hasibuan et al., 2021).

Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak profesional pada pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Al Khajeh, 2018) dan (Gandolfi & Stone, 2018). (S. M. Hasibuan, 2018) menjelaskan adanya 2 motivasi yakni motivasi positif dan motivasi negatif dimana penerapan kedua motivasi tersebut bisa dilakukan kepada siapa dan kapan saja sehingga dapat dilaksanakan secara efektif untuk merangsang motivasi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Pemenuhan akan kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan telah dijelaskan dalam teori motivasi Mc Clelland dimana dorongan pengembangan kreativitas, keikutsertaan dalam aktivitas dan memberikan posisi terbaik menjadi beberapa pernyataan dalam indikator yang digunakan dalam teori motivasi tersebut (D Soelistya, 2017).

KML SEAFOOD merupakan awal mula Perusahaan berdiri dan berkarya, yaitu melalui PT. Kelola Mina Laut yang juga cikal bakal Perusahaan KML Seafood. *Core business* Perusahaan adalah menghasilkan, memproses produk *seafood* dari nusantara maupun mancanegara yang terbaik dan berkualitas sebagai komitmen perusahaan untuk menyajikan yang terbaik sesuai kebutuhan konsumen. KELOLA FOOD merupakan salah satu *Strategic Business Group* yang berdiri dan tumbuh secara *significant* berdasarkan visi dan misi perusahaan yaitu berkomitmen untuk menyajikan *brand* terpercaya dan produk yang berkualitas secara terintegrasi dan sesuai kebutuhan konsumen. Adapun Kelola Food lebih berfokus pada produk pangan olahan (*Value Added*).

KELOLA Group berkomitmen untuk selalu hadir dan berkontribusi dalam membangun kehidupan masyarakat secara berkelanjutan dan berkualitas, hingga mampu memberikan inspirasi tercapainya masa depan yang lebih baik

(*Contributing in Sustainable Life to Inspire a Better Future*). Dengan misi menjadi *Global Corporation* yang berkomitmen terhadap kesejahteraan *stakeholder*, masyarakat dan kelestarian lingkungan.

Komitmen Manajemen PT. Kelola Mina Laut dalam program pengembangan berkelanjutan (*Sustainable Development Program*) salah satunya menekankan pada program *spiritual organization* dimana pembangunan karakter karyawan insan kelola didasarkan pada nilai luhur agama, prinsip bekerja adalah ibadah dan budaya bersyukur kepada Tuhan guna meraih kinerja *excellence*.

Pada 3 tahun terakhir di masa pandemi PT. Kelola Mina Laut mengalami penurunan kinerja manajernya semenjak adanya perubahan-perubahan tata kelola manajemen yang ada di PT. Kelola Mina Laut. Hal ini terlihat kinerja dari para manajer tidak optimal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di PT. Kelola Mina Laut. Penurunan kinerja Manajer tersebut dapat diidentifikasi dengan adanya penurunan pencapaian KPI selama beberapa tahun terakhir. Prosentase penurunan pencapaian KPI dari tahun 2019 sampai dengan 2021 dapat terlihat dalam Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Key Performance Indicator (KPI)
Manajer PT. Kelola Mina Laut Tahun 2019-2021

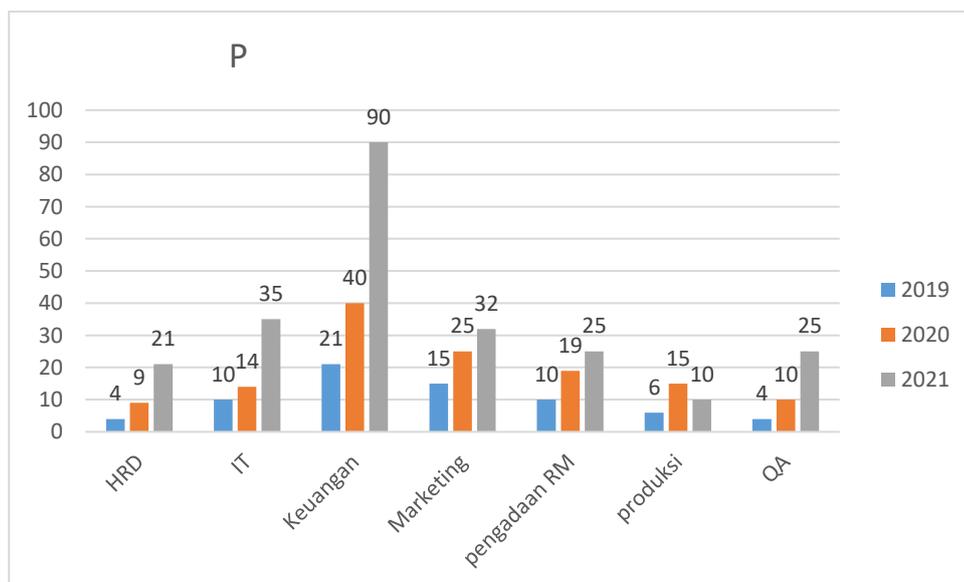
No.	Tahun	Persentase Pencapaian KPI
1	2019	90 %
2	2020	80 %
3	2021	75 %

Sumber : Data Personalia PT. Kelola Mina Laut, 2022

Penurunan pencapaian KPI tiap tahunnya terlihat dalam Tabel 1.1 menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja dengan belum maksimalnya pencapaian KPI yang sudah ditentukan perusahaan. Standar pencapaian KPI di PT. Kelola Mina Laut ditentukan sebesar 95 % dengan metode *balance score card*. Semakin menurunnya pencapaian KPI ini menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kontribusi kerja dari para manajer dari tahun ke tahun, atau dengan kata lain kinerja para manajer setiap tahunnya mengalami kemerosotan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan sukses dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan

organisasi (Fauzi, 2020). Kinerja berhubungan dengan peningkatan kemampuan kerja setiap level manajemen (Wulandari & Riharjo, 2016).

Penurunan KPI ini seiring dengan peningkatan pelanggaran disiplin kerja seperti ketidakpatuhan dalam masuk kerja. Manajer banyak yang tidak patuh untuk masuk kerja tepat waktu. Seringnya para manajer terlambat masuk kerja berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan lain yang ada dibawahnya. Teguran lisan dan tertulis diberikan sebagai sanksi yang harus diterimanya. Kondisi tersebut pada akhirnya membawa dampak pada beberapa orang manajer yang harus memilih untuk keluar dari perusahaan, seperti yang terlihat pada data penurunan motivasi pada kedisiplinan dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Data penurunan disiplin di PT. Kelola Mina Laut dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Pelanggaran Disiplin Karyawan Tahun 2019-2021

Sumber: Data Personalia PT. Kelola Mina Laut, 2022

Data pelanggaran disiplin di atas mengindikasikan adanya masalah kelemahan motivasi kerja dari sisi disiplin, termasuk didalamnya ada manajer. Pelanggaran disiplin pada gambar 1.1, Divisi Keuangan menempati urutan pertama yang paling banyak melakukan pelanggaran dalam tiga tahun berturut-turut. Tahun 2019 sebanyak 21 pelanggaran, tahun 2020 sebanyak 40 pelanggaran dan tahun 2021 sebanyak 90 pelanggaran. Lemahnya motivasi ini berdampak pada penurunan tingkat kedisiplinan yang pada akhirnya berdampak juga pada penurunan kinerja

manajer di PT. Kelola Mina Laut. (Wanta et al., 2022), (Moningkey & Dotulong, 2022), (Ernawati & Rochmah, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan efek secara simultan terhadap kinerja pegawai. (Umar & Norawati, 2022) menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja dari perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

(Musrifin, 2020) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang individu atau sekelompok orang individu pada suatu organisasi, dimana setiap individu mempunyai kewenangan dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tidak melanggar hukum dan disesuaikan dengan etika dan moral. (Mangkunegara, 2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wirmayanis, 2014) mengemukakan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Fauzi, 2020) menyampaikan ada sepuluh peran yang harus dimiliki oleh seorang manajer di sebuah perusahaan, dimana oleh Mintzberg dikelompokkan ke dalam tiga kategori sebagai indikator kinerjanya para manajer yaitu kategori interpersonal (*Interpersonal Category*), kategori informasi (*Informational Category*) dan kategori pengambilan keputusan (*Decision Maker Category*).

PT. Kelola Mina Laut juga mengalami penurunan motivasi melalui tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan masih ada dan hal ini didukung dengan data pencatatan mengenai tingkat *turnover* di PT. Kelola Mina Laut pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
***Turnover* Manajer di PT. Kelola Mina Laut Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Manajer	Manajer Keluar	Persentase Turnover
2019	78	4	5,13 %
2020	74	4	5,41 %
2021	70	10	14,29 %

Sumber: Data Personalia PT. Kelola Mina Laut, 2022

Dari tabel 1.2 dapat diketahui tingginya tingkat *turnover* di PT. Kelola Mina Laut.

Dapat dilihat terjadi peningkatan jumlah manajer yang mengundurkan diri dari perusahaan dari tahun 2019 ke tahun 2021 dengan persentase sebesar 5,13% menjadi 10,30%. Peningkatan *turnover* akan menurunkan kinerja manajer, hal ini mengindikasikan semakin banyak manajer yang keluar dari perusahaan akan mengakibatkan semakin rendahnya kinerja manajer di PT. Kelola Mina Laut. Manajer memiliki peranan aktif di perusahaan yang bertugas mengkoordinasi berbagai kegiatan dari para staf sehingga semua karyawan termotivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Penelitian (Iriani, n.d., 2022) menunjukkan hasil bahwa secara simultan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung penelitian (Mulyadi, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena lainnya yang terjadi di PT. Kelola Mina Laut diduga adanya komitmen manajemen dimana manajemen sudah memberikan suatu kebijakan dan aturan-aturan kepada semua karyawan, akan tetapi masih adanya penurunan motivasi yang ada dan penurunan kinerja karyawan sebagai dampak dari menurunnya motivasi kerja dan menurunnya moral kerja. Dugaan peneliti dari observasi awal bahwa pergantian pucuk pimpinan yang baru dari generasi millennial ini memiliki karakter yang berbeda jauh dengan pucuk pimpinan lama dari generasi *baby boomers* sehingga menyebabkan adanya kondisi perubahan dalam pengelolaan perusahaan. Saat ini pengelolaan manajemen cenderung membuat kinerja kurang optimal, karena dalam kebijakannya cenderung bersifat kurang tegas dan tidak konsisten.

(Ulfah et al., 2022) menjelaskan bahwa era disrupsi (perubahan zaman karena teknologi) dan kepemimpinan (kompetensi) mengharuskan seorang pemimpin bisa membawa lingkungan organisasinya agar tetap bisa *survive* tidak tenggelam dan lebih maju serta seorang pemimpin dituntut memiliki ciri atau karakter dan perilaku terbaik. Perubahan kondisi yang terjadi mengharuskan pemimpin mampu menyelesaikan semua persoalan dengan konsep kepemimpinan vertikal dan horizontal (Hieker & Pringle, 2021).

Permasalahan yang terjadi di PT. Kelola Mina Laut diharapkan apa yang telah dilakukan oleh manajemen organisasi bisa memberikan suatu evaluasi adanya gap yang ada antara karyawan dengan manajemen PT. Kelola Mina Laut. Begitu juga dengan komitmen manajemen, dimana hal itu dibutuhkan untuk memelihara perilaku para karyawan tersebut, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cooper, 2006) menyatakan tentang komitmen manajemen puncak sebagai berikut: *Management commitment is defined as engaging in and maintain behaviours that help others achieve a goal.* Dengan adanya kekuatan kecerdasan spiritual dan dukungan dari komitmen manajemen diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja para karyawan, khususnya karyawan dengan jabatan manajer di PT. Kelola Mina Laut. Oleh karena itu, berdasarkan paparan di atas dan adanya beberapa gap pada penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis merasa perlu untuk melakukan kajian lebih mendalam bagaimana ketiga unsur tersebut mampu meningkatkan kinerja para manajer di PT. Kelola Mina Laut. Peningkatan kinerja para manajer akan memberikan dampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu penulis berencana akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Manajemen terhadap Kinerja Manajer dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Kelola Mina Laut”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas oleh penulis maka rumusan masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Manajer di PT. Kelola Mina Laut ?
2. Apakah Komitmen Manajemen berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Manajer di PT. Kelola Mina Laut ?
3. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Manajer di PT. Kelola Mina Laut ?

4. Apakah Komitmen Manajemen berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Manajer di PT. Kelola Mina Laut ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Manajer di PT. Kelola Mina Laut ?
6. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening ?
7. Apakah Komitmen Manajemen berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas yang diturunkan ke dalam rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh terhadap kinerja para Manajer :

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Manajer di PT. Kelola Mina Laut.
2. Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Kinerja Manajer di PT. Kelola Mina Laut.
3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Manajer di PT. Kelola Mina Laut.
4. Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Motivasi Manajer di PT. Kelola Mina Laut.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajer di PT. Kelola Mina Laut.
6. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

1.4 **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik berupa kontribusi teoritis maupun kontribusi praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi ilmu pengetahuan terutama bidang Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) dan bisa memberikan referensi bagi peneliti lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sumbangan pikiran untuk bahan evaluasi serta bahan pertimbangan manajemen dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja para Manajer di PT. Kelola Mina Laut dalam rangka menyiapkan kader-kader pimpinannya di masa depan.

1.5 **Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini tentunya perlu ada batasan masalah supaya pembahasan penelitian ini tidak melebar kemana-mana dan lebih fokus dalam mengambil sampel dan pembahasan aspek-aspek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti membatasi penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Secara teori, banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja manajer, namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Kecerdasan Spiritual, Komitmen Manajemen dan Motivasi Kerja.
2. Penelitian ini terbatas untuk menganalisis kinerja manajer di PT. Kelola Mina Laut.