

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh)**



**Disusun Oleh:**

**RIKA AMELIA YASFINA  
NIM. 150602110**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2019 M / 1441 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Rika Amelia Yafina  
NIM : 150602110  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 16 Desember 2019  
Yang Menyatakan,



Rika Amelia Yafina

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Ekonomi Syariah**

**Dengan Judul:**

**Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap  
Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan BUMN di Kota Banda  
Aceh)**

**Disusun Oleh:**

**Rika Amelia Yastina  
NIM: 150602110**

**Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya  
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi  
pada Program Studi Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Dr. Yahya Kobat, S.E., M.Si  
NIP. 19620110198903003**

**Hafizh Maulana, SP., S.Hi, M.E  
NIDN. 2006019002**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, RA**

**Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag  
NIP. 197103172008012007**





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Rika Amelia Yafina  
NIM : 150602110  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
E-mail : [Rikaameliafina@gmail.com](mailto:Rikaameliafina@gmail.com)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

yang berjudul:

**Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 16 Desember 2019

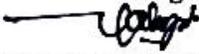
Mengetahui,

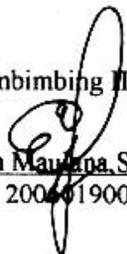
Penulis,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Rika Amelia Y  
NIM. 150602110

  
Dr. Yahya Kobat, S.E., M.Si  
NIP. 19620110198903003

  
Hafizh Maulana, SP., S.Hi., M.E  
NIDN. 2000019002

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Intelligent is not the determinant of success, but hard work is the real determinant of your success”*

*(Penulis)*

*Bismillahirrahmanirrahim, All praise be to Allah who has bestowed His mercy and grace, so that this paper is able to be completed and I will present to you, my two guardian angel my beloved mommy and daddy.*

*Dear my lovely mom, from my birth to my elderly, there's a caring person who always stand by me. In my childhood, you looked after me. When I was teenager, you've been always advising me. You're the only one who understand me. Whenever I did a mistake, you've been always forgiving me. Now it's my turn to make you feel happy. I'll give you everything if you asked me. You're the best mom ever, please keep holding me. I'll never lose hope although you're far away from me.*

*You're the treasure which I must keep it forever.*

*And for you my lovely Daddy, every drop of sweat in the patter tired your breath, the fill a tremendous affection. As I, you willing the sun sting, rain cannot your restrict for me, your daughter.*

*The each your prayer you appraise all expectation. Dad, I will keep your advise in my breath, in the recesses of my heart will warm your name, will my struggle all my dreams. Just to enjoy your smile!  
And thanks for all the sacrifices and sincerity you've given so far to me to guide me to a better direction, both in the world and the hereafter.*

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Dengan kehendak Allah SWT, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh)”**.

Dengan harapan penulis bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, menambahkan wawasan dan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesalahan dan kesulitan. Namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag dan Cut Dian Fitri, SE, Ak., M.si

selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.

3. Muhammad Arifin, M.Ag., Ph.D selaku ketua Laboratorium dan Rina Desiana, M.E selaku dosen perwakilan Prodi Ekonomi Syariah di Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Yahya Kobat, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Hafiih Maulana, SP., S.Hi., M.E selaku pembimbing II yang telah mencurahkan waktu, pikiran dan tenaga dalam membimbing penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag selaku penguji I dan Khairul Amri, S.E., M.Si selaku penguji II yang sudah memberi saran bagi penulis demi perbaikan skripsi ini.
6. Dr. Nur Baety Sofyan, LC., M.A dan Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag selaku Penasehat Akademik (PA) penulis terima kasih banyak telah memberi nesehat dan saran selama ini kepada penulis.
7. Dosen-dosen yang mengajar pada Program Studi Ekonomi Syariah selama proses belajar mengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis.
8. Kedua orang tua yang penulis cintai, Bapak H.Yasih, S.Ag., M.A dan Ibu Husnawati, S.Ag yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat serta dorongan kepada penulis hingga skripsi ini selesai. Saudara kandung yang penulis sayangi yaitu Kakanda Zera Yasvira, A.Md AK dan Adika

Muhammad Fadhil Riezky serta keluarga besar yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabat terbaikku Miftahul Jannah, Madaniyah, Vivi Harlianty, Putri Munifa, Dwi Suliati dan sahabat-sahabat Ekonomi Syariah angkatan 2015 tersayang yang telah berjuang bersama, berbagi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak tercantum namanya satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan kita selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan diberikan kemudahan dalam melakukan upaya yang terbaik dalam hidup ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak yang membacanya.

Banda Aceh, 16 Desember 2019  
Penulis,

Rika Amelia Yasfina

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun1987 –Nomor: 0543b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌ُ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

### 3. *Maddah*

*Maddah* atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ي / َ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

### 4. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta *marbutah* ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al,

serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*  
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/al-*  
*Madīnatul Munawwarah*  
طَلْحَةُ : *Talḥah*

**Catatan:**

### **Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut, dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Name : Rika Amelia Yasfina  
NIM : 150602110  
Faculty / Study : Economics and Islamic Business/Economics Sharia  
Title : Analisis of the Effect of Emotional and Spiritual Intelligence Analysis on Employee Performance (Studies on State-Owned Enterprises in the City of Banda Aceh)  
Session Date : November 26, 2019  
Thesis Thickness : 174 Pages  
Advisor I : Dr. Yahya Kobat, S.E., M.Si  
Advisor II : Hafiih Maulana, SP., SH.i., M.E

This study aims to determine and analyze the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance in state-owned companies in the city of Banda Aceh. The research method used is a quantitative method. This study uses primary data by distributing questionnaires to state-owned companies employees in the city of Banda Aceh, amounting to 30 employees. Sampling is done by the Probability Sampling method and for the technique of determining the number of samples using the Purposive Sampling method. The analysis technique used in this study is the multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that partially and simultaneously, emotional and spiritual intelligence have a significant influence on employee performance with a coefficient of determination of 0.647, these results provide an understanding that employee performance can be explained by emotional and spiritual intelligence of 64.7%. The steps taken by the company in improving and developing emotional and spiritual employees are by conducting various studies or training that can be followed by employees.

***Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance***

## ABSTRAK

Nama : Rika Amelia Yafina  
NIM : 150602110  
Fakultas/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Judul : Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh)  
Tanggal Sidang : 26 November 2019  
Tebal Skripsi : 174 Halaman  
Pembimbing I : Dr. Yahya Kobat, S.E., M.Si  
Pembimbing II : Hafiih Maulana, SP., SH.i., M.E

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan BUMN di Kota Banda Aceh yang berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Probability Sampling* dan untuk teknik penentuan jumlah sampel menggunakan metode *Porposive Sampling*. Adapun teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, kecerdasan emosional dan spritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka koefisien determinasi sebesar 0,647, hasil tersebut memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan spritual sebesar 64,7%. Adapun langkah yang ditempuh oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan emosi dan spiritual karyawan yaitu dengan cara mengadakan berbagai kajian atau pelatihan yang dapat diikuti oleh karyawan.

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL.....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>LEMBAR TRANSLITERASI .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Mamfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Insani .....	11
2.2 Kecerdasan Emosional .....	14
2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	16
2.2.2 Karakteristik Kecerdasan Emosional .....	20
2.2.3 Konsep Kecerdasan Emosional Dalam Pandangan Islam.....	21
2.3 Kecerdasan Spiritual .....	28
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual.....	30
2.4 Kinerja karyawan .....	31
2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	32

2.4.2	Penilaian Kinerja Karyawan.....	33
2.4.3	Konsep Kinerja dalam Pandangan Islam .....	35
2.5	Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan .....	38
2.6	Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan .....	40
2.7	Penelitian Terdahulu .....	41
2.8	Kerangka Pemikiran.....	45
2.9	Hipotesis .....	45
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1	Lokasi Penelitian.....	47
3.2	Lokasi dan Objek Penelitian .....	47
3.3	Populasi dan Sampel .....	47
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6	Operasional Variabel.....	53
3.7	Metode Analisis Data.....	55
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	55
3.7.2	Uji Kualitas Data .....	56
3.7.3	Koefisien Korelasi (R).....	57
3.7.4	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
3.7.5	Regresi Linear Berganda .....	58
3.7.6	Uji Asumsi Klasik .....	69
3.7.7	Uji Signifikansi.....	60
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ....</b>	<b>63</b>
4.1	Gambaran Umum Tentang Perusahaan.....	63
4.1.1	Sejarah PT. PLN (Persero) .....	63
4.1.2	Sejarah PT. Pertamina (Persero).....	65
4.1.3	Sejarah Perum BULOG .....	67
4.2	Karakteristik Responden.....	69
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan	

Tingkat Pendidikan.....	73
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
4.3 Distribusi Jawaban Responden .....	76
4.4 Analisis Data dan Pembahasan .....	87
4.4.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	87
4.4.2 Uji Kualitas Data .....	89
4.5 Pengujian Hipotesis .....	94
4.5.1 Uji Koefisien Korelasi (R).....	94
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	96
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	97
4.7 Uji Asumsi Klasik.....	99
4.8 Uji Statistik t (Uji Parsial).....	104
4.9 Uji Statistik F (Uji Simultan).....	107
4.10 Peran Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh.....	109
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>113</b>
5.1 Kesimpulan .....	113
5.2 Saran .....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>116</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>125</b>

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1	Jumlah Responden Karyawan.....	49
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	53
Tabel 4.1	Proses penyebaran dan penerimaan kuesioner .....	70
Tabel 4.2	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.3	Deskripsi Responden berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.4	Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	74
Tabel 4.5	Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja .....	75
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional .....	77
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Responden Variabel Spiritual .....	81
Tabel 4.8	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4.9	Hasil Uji Statistik deskriptif .....	88
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kecerdasan Emosional.....	89
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kecerdasan Spiritual.....	91
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kinerja Karyawan.....	92
Tabel 4.13	Hasil Uji Reabilitas .....	93
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) .....	95
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	96
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi .....	97
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov.....	100
Tabel 4.18	Hasil Uji Glesjer .....	101
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolinearitas .....	103
Tabel 4.20	Hasil Uji Statistik t.....	104
Tabel 4.21	Hasil Uji Statistik F .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 4.1	Persentase Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner .....	70
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas .....	99



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pernyataan Kuesioner.....	125
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan Wawancara .....	132
Lampiran 3	Data Mentah Jawaban Kuesioner .....	134
Lampiran 4	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	141
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	142
Lampiran 6	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	145
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	146
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	148
Lampiran 9	R tabel .....	149
Lampiran 10	T tabel.....	150
Lampiran 11	F tabel .....	151
Lampiran 12	Dokumentasi Penelitian.....	152



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dengan berbagai masalah yang dihadapinya, dan tidak pernah selamanya berjalan mulus. Sebagai manusia kita harus melalui berbagai hambatan dan juga rintangan yang ada dalam kehidupan kita. Namun, ada beberapa persoalan yang sulit untuk diselesaikan dan akan mengakibatkan pikiran seseorang terganggu. Begitu juga dalam suatu instansi perusahaan, karyawan merupakan unsur terpenting dalam membangun perusahaan yang baik. Dalam membantu perusahaan berkembang, tidak terlepas dari berbagai masalah yang muncul.

Seiring dengan berkembangnya zaman, banyak perusahaan yang saling bermunculan yang akan mengakibatkan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, pihak perusahaan menuntut para karyawan untuk mengambil langkah dan strategi yang tepat dalam mengambil keputusan agar dapat bersaing dengan organisasi yang lain. Keputusan yang akan di ambil oleh karyawan yang berwenang akan menentukan kinerjanya dalam setiap bagian pada perusahaan tersebut. Salah satu yang harus diperhatikan perusahaan adalah fungsi manajemen, yaitu bagaimana cara mengelola Sumber Daya Manusia agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. (Robbins, 2010).

Dalam manajemen, setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya, tentu tidak lepas dari pantauan dan bimbingan pemimpin yang disiplin serta arif dalam membimbing karyawannya. Namun pada kenyataannya, banyak sekali persoalan-persoalan yang muncul terkait kurangnya kecerdasan emosional yang akan mengakibatkan kesenjangan dalam dunia organisasi sehingga akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan pada nantinya akan berdampak bagi keuntungan perusahaan.

Beberapa peneliti menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa sebagian besar yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas disebabkan oleh beberapa tekanan yang muncul dalam bekerja (Bashir dan Ramay, 2010; Goswami, 2015). Selanjutnya, salah satu penyebab tingginya tingkat stres kerja adalah rendahnya kemampuan karyawan dalam mengelola perasaan yang biasa dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (Nikolaou dan Tsaousis, 2002; Burnett dan Pettijohn, 2015).

Menurut Goleman dan Wibowo (2011) bahwa sebanyak 20% tingkat kesuksesan di tentukan oleh kecerdasan intelektual, sedangkan untuk 80% di tentukan oleh kecerdasan emosional. Berarti jika dilihat dari hasil penelitian Goleman bahwa berkembangnya suatu perusahaan atau majunya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun, maka akan berdampak bagi kemajuan perusahaan. Menurunnya

kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, dari segi psikologis, fisiologis, serta dari segi perilaku yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan hal yang baru bagi pengamat dalam bidang Psikologi setelah bertahun-tahun lamanya masyarakat sangat meyakini bahwa tingkat keberhasilan hidup seseorang itu tergantung pada *Intellectual Quotient* (IQ). Beberapa peneliti menerangkan bahwa tidak semua keberhasilan hidup seseorang itu tergantung pada intelektualitas seseorang, melainkan harus dipahami bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan hidup seseorang salah satunya, kecerdasan emosional. Oleh karena itu, prestasi yang diraih oleh seseorang dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, yang menduduki peringkat pertama dan pada peringkat kedua ada kecerdasan intelektualitas (Wibowo, 2011:2).

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang dapat membuat keputusan yang bijak serta tegas walaupun dalam keadaan yang tertekan. Juga, dengan kecerdasan emosional yang baik akan menunjukkan integritas dirinya. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu berfikir jernih walaupun dirinya dalam keadaan tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2015:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan kecerdasan Emosional (Idrus, 2002).

Zohar dan Marshal (2001) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali (2002) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki Kecerdasan Spiritual (SQ). Adlin (2002) mengungkapkan pendapat yang sedikit berbeda dengan keduanya. Ia mengemukakan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan terminologi spiritual dengan *Quetiont*

(kecerdasan) ketiga dalam kecerdasan, apalagi mengkaitkannya dengan kinerja. Adlin dalam tulisannya menyebut kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama. Perkembangan dalam usaha untuk menguak rahasia kecerdasan manusia menjadi trend yang terus bergulir dan diteliti oleh para pakar ilmunan.

Dari hasil perbincangan mengenai peningkatan kualitas karyawan dalam seminar yang bertajuk “*Spiritual Capital Development: Errich the Transforming Human Capital, Accelerate Coorporate Performance*”, bahwa saat ini *Human Capital* telah masuk ke ranah yang lebih jauh, yakni spiritual. Transformasi *Human Capital* berbasis spiritual telah mampu menjadi kebutuhan dalam suatu perusahaan. Jika dulunya seorang karyawan di fasilitasi dengan berbagai pelatihan atau pembekalan mengenai *hardskill* maupun *softkill*, maka sekarang pihak perusahaan akan memfasilitasi karyawannya dengan pelatihan yang mengarah kepada *spiritual skill*. (<http://portalhr.com>, diakses pada 2 April 2019, 20.05 WIB)

di Indonesia hal ini dapat menjadi suatu tantangan dan juga bisa menjadi suatu kesempatan. Pendekatan emosional dan spiritual merupakan suatu hal yang patut untuk dicoba sebagai suatu solusi yang inovatif yang tepat serta cepat dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan.

Fenomena ini dapat menjadi suatu hal yang menarik dalam mengembangkan SDM dengan pendekatan emosi dan spiritual

yang menjadikan kedua pendekatan tersebut populer di kalangan masyarakat maupun pebisnis saat ini. Industri perkantoran erat kaitannya dalam berhubungan langsung dengan konsumen karena merupakan suatu industri yang bergerak di bidang jasa, dengan demikian, kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pelayanannya harus mendapatkan perhatian lebih lanjut. Pentingnya dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, seluruh elemen perusahaan baik manajer maupun karyawan diperlukan sikap saling menjaga perasaan orang lain dalam bekerja serta melayani orang lain dengan sikap rendah hati. Tentunya bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang diperlukan, tetapi bagaimana kecerdasan emosional dan spiritual ini dapat melengkapi dan dapat menjadi penyempurna dari segala macam kecerdasan. Menurut pemaparan di atas peneliti ini hanya berfokus pada kecerdasan emosional dan spiritual tanpa maksud untuk menghilangkan kecerdasan intelektual ataupun kecerdasan lain.

Berdasarkan uraian di atas, diperlukan suatu langkah yang signifikan secara stimultan dan parsial untuk mengintegrasikan antara emosi dan spiritual dalam praktik kehidupan, sehingga terjadi proses integrasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Mengingat dengan alasan tersebut penulis ingin mengkaji dan mengetahui lebih jauh tentang tanggapan responden mengenai dampak kecerdasan emosional dan spiritual secara komprehensif yang pada akhirnya

akan membentuk suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang baik.

Beberapa peneliti juga meneliti topik serupa yakni mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan, seperti yang diteliti oleh Fauziah (2016) bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual dari pada kecerdasan emosional dimana jika peningkatan kecerdasan spiritual sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 14,7%% sedangkan untuk kecerdasan emosional, jika peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan hanya sebesar 9,5%

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tergerak untuk melakukan penelitian yang akan membuktikan variabel manakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan, apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih besar atau kecerdasan spiritual yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan untuk itu penulis mengangkat judul penelitian: ***Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan BUMN Di Kota Banda Aceh)***

## **1.2 Rumusan masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, penulis mengambil permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BUMN di Kota Banda Aceh?
2. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BUMN di Kota Banda Aceh?
3. Apakah Kecerdasan Emosional dan Spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BUMN di Kota Banda Aceh?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Melihat Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan BUMN di Kota Banda Aceh
2. Untuk Melihat Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan BUMN di Kota Banda Aceh
3. Untuk Melihat bagaimana Kecerdasan Emosional dan Spiritual secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMN di Kota Banda Aceh

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis Sangat berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa kalangan, terkhusus:

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan, dan persyaratan tugas akhir

2. Bagi pembaca, dapat dijadikan sebagai referensi bacaan untuk meneliti topik yang serupa serta dapat menambah wawasan
3. Bagi akademisi, bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Insani , sekaligus menjadi referensi ilmiah
4. Bagi perusahaan, dapat memberikan motivasi serta pemahaman bagi perusahaan dalam melaksanakan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan konsep kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

### **1.5 Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada pendahuluan berisi tentang keseluruhan skripsi. Pada bab ini terdapat lima sub bab, yaitu latar belakang masalah, yang menguraikan tentang alasan penelitian ini perlu untuk diteliti, rumusan masalah, yang didalamnya memuat mengenai permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian yang berisi tentang apa yang ingin dicapai, mamfaat penelitian berisi tentang kegunaan penelitian serta sistematika penelitian, yang berisi tentang kerangka penyusunan penelitian

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Landasan teori berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yaitu tentang Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Kinerja Karyawan Selain juga akan dibahas mengenai hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, hipotesis, serta kerangka pemikiran

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel, dan metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang analisis pengaruh kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan

## **BAB V : PENUTUP**

Penutup berisi tentang kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan saran berupa masukan-masukan yang ingin disampaikan baik kepada pihak-pihak terkait maupun untuk peneliti selanjutnya.

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Rivai (2014) dalam bukunya yang berjudul “*Islamic Human Capital Management*” disebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, karena Sumber Daya Insani (SDI) dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDI dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya insani, dimana istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ibrahim: 19 yang bunyinya:

أَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ خَلَقَ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضَ بِالْحَقِّ ۗ  
ۗ اِنْ يَشَآءُ يُذٰهِبْكُمْ وَيَاۡتِ  
بِحَلٰقٍ جَدِيۡدٍ (19)

Artinya: “*Tidakkah kamu memperhatikan, bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan hak (benar)? Jika Dia menghendaki, niscaya Dia membinasakan kamu dan mendatangkan makhluk yang baru (untuk menggantikan kamu)*” (QS. Ibrahim [14]: 19)

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT yang sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi. Oleh karena itu, manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. (Nadya, A: 2018)

Unsur Manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen sumber daya insani juga menyangkut sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya insani melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. (Hardana, Ali 2015)

Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk perusahaan perbankan syariah. Sumber daya Insani yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan

teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif (Sari, R. H, 2016).

Kaitannya dengan konsep manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, manajemen sumber daya manusia berbasis syariah adalah suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari pada jiwa dan prinsip-prinsip Islam. Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah membahas struktur yang merupakan sunatullah dan struktur yang berbeda-beda itu merupakan ujian Allah SWT. Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah membahas tentang sistem dimana sistem yang dibuat harus menyebabkan perilaku pelakunya berjalan dengan baik. (Nadya. A dan Aini. N, 2018)

Islam telah memberikan perhatian dan pandangan yang mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini, namun juga kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Saifuddin Bachrun menyatakan bahwa ada tiga cakupan dalam manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yaitu pertama, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, namun juga dalam setiap tingkah laku selama hidup di dunia. Karena itu manusia dianjurkan berhati-hati dalam menjalani kehidupannya. Kedua, penilaian kinerja berdasarkan Al-Qur'an evaluasi penilaian kinerja ada dua metode yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (kepribadian dan karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku.

Ketiga, Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tapi juga pengembangan moral, dan pengembangan spiritual manusia. (Nadya dan Aini. N, 2018)

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun teknologi yang canggih yang dimiliki dalam suatu perusahaan tidak ada mamfaat bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur seorang karyawan juga tidaklah mudah, karena mereka juga memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, serta latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Seorang karyawan tidak dapat kita atur ataupun kuasai sepenuhnya sebagaimana mengatur mesin. Dan untuk menangani permasalahan tersebut, maka diperlukan kecerdasan emosional ataupun spiritual. Kecerdasan emosional diperlukan untuk mengendalikan diri, semangat, emosi bahkan stress agar dapat selalu dapat menciptakan kinerja yang baik pada setiap pekerjaan yang dikerjakan dan kecerdasan spiritual diperlukan untuk bisa memahami makna yang terjadi di dalam lingkungan masyarakat, sehingga bisa memiliki fleksibilitas ketika menghadapi persoalan yang ada dalam masyarakat.

## **2.2 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan dan mengambil keputusan yang terbaik dalam suatu

permasalahan dengan melihat dari kondisi ideal suatu kebenaran atas dasar pembelajaran pengalaman dan penyesuaian lingkungan. Menurut Gardner dalam Rose (2002) mengemukakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang memiliki nilai dalam satu latar belakang budaya atau lebih. Sedangkan Super dan Cites dalam Dalyono (2009) mengemukakan definisi kecerdasan sebagai kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitar atau belajar dari sebuah pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa manusia hidup dan berinteraksi di dalam lingkungannya yang kompleks.

Emosi yaitu suatu perasaan yang mendorong individu untuk merespon atas rangsangan yang muncul dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya, sehingga individu dapat merasakan suatu perubahan sistem terhadap fisiologis dan psikologisnya dalam waktu yang cepat. Crow dalam Hartati (2004) menyebutkan bahwa emosi merupakan keadaan pada diri individu yang bergejolak dimana berfungsi sebagai *inner adjustment* terhadap suatu lingkungan untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan individu.

Menurut Ibdah dalam Yusuf (2009), emosi merupakan suatu perasaan dengan pikiran-pikiran khasnya, keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berperan dalam pengambilan sebuah keputusan yang

menentukan kesejahteraan dan keselamatan individu atau sekelompok orang.

Kecerdasan emosional adalah dua buah produk dan dua keterampilan utama, yaitu keterampilan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang termasuk dalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial dan keterampilan manajemen hubungan sosial yang termasuk dalam kompetensi sosial. Kompetensi personal lebih terfokus pada diri sendiri sebagai seorang individu, sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan kepada orang lain (Bradberry dan Greaver, 2007).

Menurut Patton (2001), kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Sedangkan menurut Agustian (2006), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Berdasarkan definisi kecerdasan emosional menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

### **2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan Emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009), yaitu:

1. Lingkungan Keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari, sebagai contoh seperti melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan sang anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti, bertingkah laku kasar dan negatif.

## 2. Lingkungan Non Keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas bermain peran sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain (Goleman,1997).

Hal tersebut juga berlaku bagi setiap orang bukan hanya sebatas anak-anak saja, namun juga berlaku bagi karyawan atau pegawai yang harus pandai dalam mengontrol emosinya sehingga setiap keputusan yang akan diambil dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Le Dove (Goleman, 1997) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Fisik, bagian yang paling menentukan atau yang paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosi yang berada pada otak. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu korteks (yang biasanya disebut sebagai Neo Korteks) yang berperan penting dalam memahami sesuatu secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu yang selanjutnya berbuat sesuatu yang mengatasinya. Sebagai bagian yang berada di bagian otak yang mengurasi emosi yaitu system limbic yang

terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls.

- b. Psikis, kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadia individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu, secara fisik dan juga secara psikis. Secara fisik terdapat pada bagian otak yaitu konteks dan sistem limbic, dan secara psikis dapat dilihat dari lingkungan keluarga atau non keluarga

Menurut Agustian (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kecerdasan emosi adalah:

- a) Faktor Psikologis

Faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor Internal ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif.

- b) Faktor pelatihan Emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value). Reaksi emosional apabila

diulang-ulang akan berkembang menjadi suatu kebiasaan.

c) Faktor Pendidikan

Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan. Pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat. Sistem pendidikan di sekolah tidak boleh hanya menekankan pada kecerdasan akademik saja, memisahkan kehidupan dunia dan akhirat, serta menjadikan ajaran agama sebagai ritual saja.

### **2.2.2 Karakteristik Kecerdasan Emosional**

Hingga sekarang belum adanya indikator dalam mengukur kecerdasan emosi seseorang. Akan tetapi, ada beberapa ciri-ciri yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi seseorang tersebut memiliki kecerdasan emosional. Goleman menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosional dapat ditandai dengan mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa (Setyaningrum, 2016).

Goleman membagi kecerdasan emosional ke dalam lima dasar kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial (Setyaningrum, 2016)

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah suatu kemampuan dalam mengelola emosi diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal.

4. Empati

Empati adalah sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan

menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang.

### **2.2.3 Konsep Kecerdasan Emosional Dalam Pandangan Islam**

Menurut Nashori yang dikutip dalam Casmini (2006) Emosi dalam bahasa Arabnya berasal dari kata “*Ithiifiyatun*” atau “*infi’aliyatu*”. Dalam A-Quran dan Hadits kata-kata tersebut tidak disebutkan secara khusus, hanya menyebut emosi lebih kepada dimensi-dimensi dari emosi yang ada kaitannya dengan diri manusia. Pembahasan emosi dalam fenomena Al-Quran maupun Hadits sangat berkaitan dengan bahasan jiwa, ruh (Qalb) dan badan. Nashori menyatakan bahwa mulanya manusia terdiri dari dua substansi yaitu jasad/*jisim* atau ruh.

Jika antara jasad dan ruh saling bertemu maka, terbentuklah substansi yang berasal dari Allah yang memiliki sifat suci dan abadi. Jasad adalah substansi yang sekalipun suci tetapi sangat rentan terhadap pengaruh-pengaruh eksternal. Sementara nafs substans yang terbentuk sebagai hasil perkawinan ruh dan jasad, yang memiliki sifat-sifat dapat dipengaruhi oleh kondisi tubuh dan kondisi eksternal yang ada dalam diri manusia (Casmini: 2006)

Menurut Casmini (2006) jiwa manusia sangat dipengaruhi oleh apa yang telah ada dalam potensi asal dan pengaruh eksternal di lingkungannya. Jika sesuatu yang telah ada dalam jiwa bertemu dengan dunia eksternal positif, maka jiwa akan tumbuh kembang menjadi jiwa yang positif, sehat dan kuat. Sebaliknya, jika kondisi

dalam yang secara alami positif itu tidak mendapat dukungan positif di lingkungannya, maka jiwa akan tumbuh menjadi tidak optimal, diantaranya berkembanglah apa yang sering disebut dengan hawa nafsu atau syahwat, dan karenanya akan lahir berbagai perbuatan yang negatif bahkan destruktif.

Dalam QS. An-Nazi'at: 40 disebutkan bahwa jiwa (nafs) dijaga oleh dorongan hawa nafsu atau dorongan syahwat dan jiwa disucikan. Dalam QS. Asy-Syams: 9 disebutkan bahwa dengan adanya dorongan hawa nafsu atau dorongan syahwat, maka akan meningkatkan kualitas dari jiwa seseorang. Sebaliknya, apabila jiwa dikotori oleh perbuatan maksiat dan menjauhi kebajikan maka akan menjadi rendah kualitas jiwa seseorang, yang tercantum dalam QS. Asy-Syams: 10. Perbuatan maksiat dan jauh dari perbuatan baik akan menguatkan syahwat atau hawa nafsu seseorang.

Kata *al-Qalbu* dalam Al-Quran disebut sebanyak 144 kali yang mengandung makna *al-wujdan dan al-aqlu* (utsman dalam syarif, 2002). Antara *al-Wujdan dan al-Aqlu* ini berdiri fitrah yang benar dan perasaan yang berbeda, baik perasaan itu merupakan unsur cinta ataupun benci. *Al-Qalbu* juga merupakan tempat dari 'ian dan hidayah, tempat ilmu dan ma'rifat seta tempat keinginan dan putus asa.

Menurut Nashori yang dikutip dari Casmini (2006) *Qalbu* merupakan materi organik yang memiliki sistem kognisi yang berdaya emosi. *Qalbu* memiliki kemampuan untuk memperoleh

pengetahuan (*al-ma'rifat*) melalui cinta-rasa (*al-zawqiyah*). Pengetahuan yang dapat dirasakan *qalbu* adalah realitas abstrak seperti kasih sayang kebencian, kegembiraan, kesedihan, ide-ide dan seterusnya. Jika pengetahuan yang demikian itu dapat berkembang secara wajar, maka orang akan mudah memiliki rasa empati. *Qalbu* dapat menangkat getaran perasaan yang ada pada seseorang ataupun pada makhluk yang lainnya. *Qalbu* yang dapat berfungsi secara optimal, dapat memungkinkan seseorang mendapatkan pengetahuan langsung dari Allah SWT. Disamping itu *qalbu* akan mencapai puncak pengetahuan jika manusia mampu mesucikan diri. *Qalbu* selain mempunyai kemampuan memperoleh pengetahuan dari Allah SWT. Juga menjadi pusat kesadaran moral.

Dalam konteks Islam ada hubungan timbal balik antara *Qalbu* dengan perilaku manusia, jika manusia memiliki *Qalbu* yang baik, maka akan selalu mendorong seseorang untuk berbuat baik begitupun sebaliknya. Sungguhpun demikian, dorongan kekuatan eksternal juga akan mempengaruhi perilaku seseorang untuk condong kepada perbuatan yang tidak baik. Itu sebabnya kekuatan eksternal yang cenderung mengarah pada perbuatan yang negatif ini semaksimal mungkin untuk dihindari agar tidak menimbulkan kebiasaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi *Qalbu*.

*Qalbu* juga mempunyai kemampuan berlapang dada, oleh sebab itu anjuran berlaku sabar (*ishbiru washbiru*) sebetulnya tertuju kepada hati (*qalbu*). Singkatnya dapat dikatakan bahwa

kemampuan hati berlapang dada akan melahirkan perilaku positif pada seseorang.

Menurut Chadziq Charisma yang dikutip dari Murni (2016) Di dalam Al-Quran, terdapat isyarat tentang adanya dimensi-dimensi yang membedakan antara manusia dengan seluruh makhluk hidup lain, yakni potensi, kemampuan belajar, dan menuntut ilmu yang tidak terbatas. Namun, kemampuan ini berada dalam dua arah positif dan negatif. Firman Allah SWT:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ (4) ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ (5)

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya (neraka).* (QS. At-Tin [95]:4-5)

Manusia mempunyai potensi dan kemampuan mencapai kedudukan tertinggi di alam eksistensi (yaitu kedudukan malakuti dan ilahi), akan tetapi dia juga memiliki potensi untuk jatuh terjerumus pada posisi yang terendah dari kedudukan yang dimiliki oleh binatang dan setan yang kelak akan menjadi bagian manusia dua titik ini hanya bergantung dari proses pembelajarannya yang dilaluinya di dunia ini, dimana proses tersebut akan melahirkan kecerdasan terhadap diri seseorang.

Dalam KBBI dijelaskan bahwa kecerdasan adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, dan belajar. Cerdas dapat diartikan

sebagai sikap manusia yang mampu mengambil pelajaran dan hikmah dari setiap persoalan yang sekaligus upaya mereka untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan keterangan diatas dapat dipahami bahwa kecerdasan adalah satu kemampuan yang mampu mengarahkan pikiran atau tindakan seseorang kearah yang lebih baik dan bermamfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Hal ini dijelaskan dalam al-quran yang bunyinya:

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ (44)

Artinya: *“Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, padahal kamu membaca al-kitab (Taurat)? Maka tidakkah kamu berpikir? (QS. Al-Baqarah [2]: 44)*

Menurut Abu Muhammad yang dikutip dari Murni (2016) Dalam Tafsir Ma’lim al-Tanzil dijelaskan bahwa penggunaan akal pada ayat tersebut adalah seseorang yang terhindar dari kebodohan sehingga dirinya dapat melakukan kebaikan.

Menurut keterangan para pakar ilmu Psikologi, ada 14 jenis lebih kecerdasan (Agus Effendi, 2005) Dari jenis-jenis tersebut salah satu yang penulis bahas adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusia. (Agustian, 2001)

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan dalam memahami

dan mengetahui perasaan diri sendiri dan juga perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan juga orang lain, dan juga kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan juga dalam hubungannya dengan orang lain. Dalam QS. Al-Baqarah Allah menegaskan sebagai berikut:

لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا كَسَبْتُمْ فُلُوبِكُمْ ۗ وَاللَّهُ عَفُورٌ حَلِيمٌ (225)

Artinya: “Allah tidak menghukum kamu disebabkan sumpahmu yang tidak dimaksud (untuk bersumpah), tetapi Allah menghukum kamu disebabkan sumpahmu yang disengaja (untuk bersumpah) oleh hatimu. Dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyantun.” (QS. Al-Baqarah [2]: 225)

Pada Ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah tidak akan menyiksa manusia yang melakukan kelalaian karena tidak sengaja sekalipun ia bersumpah, ia hanya akan mendapatkan hukuman atau sanksi jika kelalaian itu sengaja atas kehendak hati. Hal ini menunjukkan bahwa hati tersebut telah terinfeksi dengan akhlak buruk dan keinginan hawa nafsunya yang telah menerobos batas-batas kebaikan. (Shihab, Quraish 2010: 139)

Semua implementasi dari kecerdasan emosional itu dinamakan dengan sebutan *akhlakul karimah*, yang sebenarnya telah ada di dalam al-quran dan telah diajarkan oleh Rasulullah SAW seribu empat ratus tahun yang lalu, jauh sebelum konsep kecerdasan emosional diperkenalkan saat ini sebagai suatu yang lebih penting dari pada kecerdasan intelektual. Dalam kecerdasan emosional yang menjadi tolak ukurnya adalah *akhlakul kariimah*

yakni seperti sabar, rendah diri, ikhlas, dan lain sebagainya. Kecerdasan Emosional ini sangat penting terhadap pengendalian diri seseorang maupun terhadap orang lain, agar hidup mendapat kebahagiaan di manapun kita berada.

Dari Uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang berpusat pada hati, yang mana dengan kemampuan itu mampu mengetahui, memahami, mengenali dan merasakan keinginan atau kehendak lingkungan dan dapat mengambil hikmah sehingga akan memperoleh kemudahan untuk beinteraksi, beradaptasi dengan bersosialisasi dengan baik. Kecerdasan emosional berkaitan dengan kehidupan keagamaan, apabila petunjuk agama dijadikan sebagai pedoman kehidupan, maka akan berdampak positif terhadap kecerdasan emosional.

### **2.3 Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual terdiri atas dua kata yakni “kecerdasan” dan “spiritual”. Menurut Feldan dalam Hamzah Uno (2008) kecerdasan merupakan kemampuan memahami dunia, berfikir, secara rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan. Adapun menurut Henmon yang dikutip dalam Hamzah Uno (2008) kecerdasan adalah daya atau kemampuan untuk memahami. Sedangkan menurut Weschler kecerdasan merupakan totalitas kemampuan seseorang dalam bertindak dengan tujuan tertentu, serta menghadapi lingkungan dengan efektif. (Hamzah Uno, 2008)

Kata Spiritual sendiri berasal dari kata *spirit* yang berarti roh, kata ini berasal dari bahasa Latin, yakni *spiritus*, yang berarti bernafas. Selain itu, kata *spiritus* dapat mengandung arti bentuk alkohol yang sudah dimurnikan. Dengan kaa lain, spiritual dapat diartikan sesuatu yang murni. Spiritual juga berarti sesuatu di luar tubuh fisik, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter. (Ariowo, 2010)

Secara Psikologik, *Spirit* diartikan sebagai *Soul* (ruh), suatu makhluk adikodrati yang nir-bendawi (immaterial being). Oleh karena itu, dari perspektif psikologik, spiritualitas dapat dikaitkan dengan berbagai realitas alam pikiran dan perasaan yang bersifat adikodrati dan nir-bendawi. (Imas, 2010)

Zohar Dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. (Agustian, 2001)

Mujib dan Muzakkir mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual lebih merupakan konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang cerdas dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai dan kualitas-kualitas kehidupan spiritualnya, kehidupan spiritualnya meliputi hasrat untuk hidup bermakna yang memotivasi kehidupan manusia untuk

senantiasa mencari makna hidup dan mendambakan hidup bermakna. (Mujib, A dan Mudzakkir, J, 2001)

Menurut Ary Ginanjar Agustian (2006) dalam bukunya menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (*hanif*) dan memiliki pola pemikiran tauhidi (*integralistik*) serta berprinsip “hanya karena Tuhan”. Ary menekankan bahwa kecerdasan spiritual adalah perilaku atau kegiatan yang kita lakukan merupakan ibadah kepada tuhan.

“Dalam Islam hal-hal yang berhubungan dengan kecakapan emosi dan spiritual seperti konsistensi (*istiqomah*), kerendahan hati (*tawadhu'*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan/*sincerity* (*ikhlas*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas dan penyempurnaan (*ihsan*) itu dinamakan *akhlakul karimah*.” (Agustian, 2001)

Dengan adanya nilai-nilai kebaikan (*akhlakul karimah*) tersebut tercermin dalam perilaku sehari-hari, tentunya akan semakin memberikan kesadaran kepada setiap individu untuk selalu menerapkan nilai-nilai kejujuran, rendah hati (*tawadhu'*), saling menghargai (*tasamuh*) serta saling tolong menolong (*ta'awun*) dalam proses pembelajaran yang akan selalu memberikan pancaran kebaikan di masa yang akan datang. Sehingga apa yang dicita-citakan akan tercapai yaitu mencetak

generasi-generasi bangsa yang berilmu pengetahuan dan beragama dengan baik serta berakhlakul karimah.

### **2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual**

Menurut Zohar dan Marshall (2007) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual, yakni:

a. Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan batin dan lahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, liwes, adipatif dan mampu mengorganisasikan diri. Penelitian yang dilakukan pada era 1990-an dengan menggunakan MEG (*Magneto Encephalo Graphy*) membuktikan bahwa osilasi sel saraf otak pada rentang 40 Hz merupakan basis bagi kecerdasan spiritual.

b. Titik Tuhan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rama Chandra menemukan adanya bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religious atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai titik tuhan atau Got Spot. Titik tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual. Namun, titik tuhan juga merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spiritual. Perlu adanya integrasi

antara seluruh bagian otak, seluruh aspek dari segi kehidupan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual seseorang menurut Zohar dan Marshall adalah nilai-nilai yang muncul dari dalam diri dengan dorongan dan juga usaha serta kebenaran. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan spiritual adalah sel otak dan titik tuhan.

#### **2.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Abdus Salam (Juliati, Ati: 2012) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikenal sebagai ACIEVE, yaitu *Ability* (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Incentive* (insentif material dan nonmaterial), *Environment* (Lingkungan Tempat Kerja), *Validity* (pedoman, petunjuk, dan uraina kerja), dan *Evaluation* (umpan balik hasil kerja).

Menurut Dale Timpe, kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. (Juliati, Ati: 2012) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan daam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja

dapat diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Juliati, Ati: 2012)

Menurut Moeheriono, karyawan bisa mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan; atau melalui penilaian formal dan terstruktur. Namun, apabila penilaian lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja, bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai (Juliati, Ati: 2012).

#### **2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Khaerul Umam yang dikutip dari Mangkunegara (2002) menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

#### **2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Gomez dalam penelitiannya yang dikutip dalam skripsi Ati Juliati (2012) menjelaskan dalam penelitiannya terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*), ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian dalam penelitian kinerja, antara lain:

- a. *Quality of Work* (kualitas kerja), kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- b. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), ilmu pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d. *Creativeness* (kreativitas), keahlian gagasan-gagasan yang dmunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperative* (kerjasama), kesadaran untuk bekerja dengan orang lain.
- f. *Intiative* (inisiatif) keasilan ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi di masa yang akan datang.

- g. *Dependability* (ketergantungan), kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
- h. *Personal Quality* (kualitas personil), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Menurut Rivai (2011) tujuan kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja setiap individu. Selain itu, penilaian kinerja juga bertujuan untuk:

- a) Untuk menjamin kembali kinerja yang lalu
- b) Untuk memikirkan kebutuhan *Training*
- c) Untuk membantut pengembangan individu
- d) Untuk mengetahui kondisi perusahaan saat ini, untuk digunakan sebagai penentuan sebagai penentuan kebijakan yang akan datang
- e) Untuk mengembangkan perusahaan
- f) Untuk mempersiapkan menghadapi kompetisi yang semakin ketat
- g) Untuk mengaudit keterampilan (*skill*) di dalam organisasi
- h) Untuk menyusun sasaran-sasaran kinerja yang akan datang
- i) Untuk mengamati (*identify*) karyawan dan unit organisasi yang potensial untuk dipromosikan atau dikembangkan.

### 2.4.3 Konsep Kinerja dalam Pandangan Islam

Firman Allah dalam Al-Quran Surat Al-Ahqaaf: 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (19)

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”* (QS. Al-Ahqaaf [46]: 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik maka, akan memperoleh hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaannya.

Menurut Muhammad (2004: 65-71) Didalam Islam, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaiknya pimpinan harus melakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

#### 1) Menyeleksi Karyawan

Pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembang amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun firman Allah SWT Dalam QS. Yusuf: 54-55 yang bunyinya:

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ (54) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ (55)

Artinya: *“Dan raja berkata: “bawalah Yusuf kepadaKU, agar aku memilih Dia sebagai orang yang*

*rapat kepadaKu". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "sesungguhnya kamu mulai hari ini menjadi seseorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". (QS.Yusuf [12]: 54-55)*

Oleh kerana itu, pekerjaan yang tidak dilakukan oleh penanggung jawab yang amanah dan berpengetahuan tidak akan mendatangkan mamfaat. Artinya, pimpinan tidak dapat hanya mengandalkan kepercayaan ketika memilih seorang karyawan. Seseorang yang bertanggung jawab harus mempunyai legitimasi bahwa dirinya jujur, dapat dipercaya, dan berpengetahuan.

## 2) Menyeleksi Kemampuan Karyawan

Untuk menentukan karyawan, pimpinan harus melakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka pada organisasi/perusahaan sehingga dapat disesuaikan juga sifat dan karakternya dengan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepada mereka.

Pelaksanaan seleksi walaupun hanya menghasilkan peserta yang ikhlas dan fleksibel dengan jumlah yang sedikit akan lebih baik daripada peserta yang jumlahnya besar, namun tidak ikhlas dan fleksibel. Hal ini tercantum dalam Firman Allah SWT yang bunyinya sebagai berikut:

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُمْ مِنِّي إِلَّا مَنْ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ فَشَرَبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ

بِحَالُوتَ وَحُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلَاقُوا اللَّهِ كَمْ مِنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ  
عَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً يَأْذِنُ اللَّهُ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ (249)

Artinya: “Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: “Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa diantara kamu meminum airnya, bukanlah ia pengikutku. Dan barang siapa tiada meminumya, kecuali menceduk seceduk tangan, maka Dia adalah pengikutku.” Kemudian mereka meminumnya kecuali beberapa orang di antara mereka. Maka Tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman Dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang tidak meminumnya berkata: “tak ada kesanggupan Kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya.” orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: “berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah. Dan Allah beserta dengan orang-orang sabar.” (QS. Al-Baqarah [2]: 249)

### 3) Memberikan Kewenangan kepada Karyawan

Allah SWT berfirman:

ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا عَبْدًا مَمْلُوكًا لَا يَقْدِرُ عَلَىٰ شَيْءٍ وَمَنْ رَزَقْنَاهُ مِنَّا رِزْقًا  
حَسَنًا فَهُوَ يُنْفِقُ مِنْهُ سِرًّا وَجَهْرًا هَلْ يَسْتَوُونَ الْحَمْدُ لِلَّهِ بَلْ أَكْثَرُهُمْ لَا  
يَعْلَمُونَ (75)

Artinya: “Allah membuat perumpamaan dengan seorang hamba sahaya yang dimiliki yang tidak dapat bertindak terhadap sesuatupun dan seseorang yang Kami beri rezeki yang baik dari Kami, lalu Dia menafkahkan sebagian dari rezki itu secara sembunyi dan secara terang-terangan, adakah mereka itu sama? segala puji bagi Allah, tetapi kebanyakan mereka tiada mengetahuinya” (QS. An-Nahl [16]: 75)

Memberikan kewenangan kepada karyawan merupakan suatu yang *urgen* dalam mengatur manajemen pekerjaan. Orang yang memiliki pekerjaan tidak mungkin bisa menjalankan pekerjaan-pekerjaan tanpa bantuan orang lain, begitu juga dengan seorang pimpinan yang memutuskan karyawan dalam memberikan kewenangannya.

## **2.5 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Ardiansyah (2018) dalam jurnal penelitiannya menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan kecerdasan emosional, karena dengan meningkatnya kecerdasan emosional seseorang akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Dan memiliki pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa dengan semakin tingginya kecerdasan emosional seseorang, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja orang yang bersangkutan.

Menurut Setyaningrum (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel

dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri.

Menurut Murni (2016) dalam jurnal penelitiannya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, serta kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

Menurut Rexhepi (2017), dalam jurnalnya menjelaskan bahwa *“EI has important impact on successful managing changes, on change initiative and working performance. The first hypothesis “The level of emotional intelligence has impact on successfully managing changes” is supported with positive correlation coefficient between EQ index and index of managing changes.”* yakni EQ memiliki dampak penting pada kesuksesan mengelola perubahan, inisiatif perubahan, dan kinerja kerja. Hipotesis pertama "Tingkat kecerdasan emosional berdampak pada keberhasilan mengelola perubahan" adalah didukung dengan koefisien korelasi positif antara indeks EQ dan indeks pengelolaan perubahan.

Menurut Amilia (2016), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4%. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Risma (2012), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

dengan mengontrol variabel intelegensi, *self efficacy* dan komunikasi interpersonal. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis data yang diperoleh yaitu sebesar nilai  $t = 2,427$  dan probabilitas sebesar  $0,028$  ( $p < 0,05$ ).

## **2.6 Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Erlangga, dan Faresti (2018), Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar  $0,001$  yang lebih kecil dari nilai signifikan sebesar  $0,05$ .

Menurut Desty dan Hamidah (2018), bahwa Dari hasil analisisregresi linier berganda diperoleh hasil pengujian secara simultan yang menunjukkan bahwa probabilitas  $< level\ of\ significance$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Baharuddin dan Rahmatia (2018), Berdasarkan dari hasil uji sigifikan yang diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai acuan dan juga sebagai sumber informasi yang sangat berguna bagi penulis dalam menyusun karya ilmiah. Penelitian yang terdahulu terkait dengan variable penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini, yakni kecerdasan emosional, kinerja karyawan, dan pendapatan perusahaan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan
1	Pengaruh Kompetensi dan kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan  Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistyowati, 2018	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai	Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan
2	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Bali  Putu Agus Erick Sastra, 2017	Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan
3	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Pegawai dengan Ambiguitas Peran sebagai Variabel Intervening</p> <p>Tri Puji Kristianingsih dan Ismi Darmatuti, 2015</p>	<p>Kecerdasan Emosi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang</p>	<p>Kecerdasan Emosional dan Kinerja karyawan</p>
4	<p>Impact of Emotional Intelligence on Employees's Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers</p> <p>U Gunu and R O Oladepo, 2014</p>	<p>Adanya hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi</p>	<p>Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi</p>
5	<p>Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro</p> <p>Romadhotin</p>	<p>Kecerdasan Spiritual berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Kinerja Karyawan, memiliki makna bahwa apabila seorang Karyawan memiliki Kecerdasan Spiritual yang baik/tinggi, maka seseorang tersebut</p>	<p>Kecerdasan Spiritual, <b>Organizational Citizenship Behavior</b> dan Kinerja Karyawan</p>

	Hidayah, 2018	juga cenderung lebih mudah dalam menghasilkan Kinerja yang baik pula	
--	---------------	--	--

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan
6	Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction: A Study On School Teachers  Soma Kulshrestha dan Tarun Kumar Singhal, 2017	Let noble thoughts come to us from every side. Honesty, Creativity, Reactiveness, Kindness, Dependability, Confidence and Courage, these internal values are interconnected to factors such as - Sense of purpose, High ethical standards, Acceptance, Peace, Trust, Respect, Understanding, Appreciation, Care, Involvement, Helpfulness. All the factors build team spirit and enhance performance which in turn fosters self-esteem of the employee and leads to job satisfaction.	Spiritual Intelligent, performance and job Satisfaction
7	The study of impact spiritual intelligence on Job Performance of managers  Sadaf Estanesti, 2016	The results of the study has a high overlap compared to other studies in this area and in fact it suggests that managers spiritual intelligent has relationship with the four dimensions of holistic , ability to cope and deal	Spiritual intelligent and job performance

		with problems, moral individualities and consciousness and according to the results, self-consciousness associated with the job performance in the first place.	
--	--	---	--

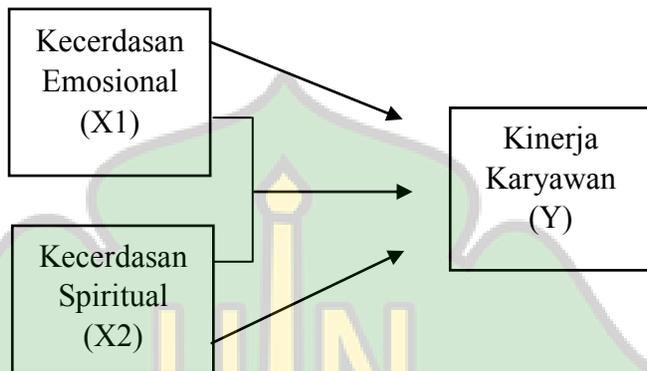
**Tabel 2.1 (Lanjutan)**

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan
8	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung (Study Kasus Di Kantor BPK Wilayah Lampung)  Rosmiaty Tarmizi, 2012	Berdasarkan hasil analisis kualitatif berdasarkan frekuensi jumlah responden tentang sebagian besar responden menyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sudah baik, dan kinerja yang dimiliki auditor berada dalam katagori baik.	Kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan Kinerja

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah: peneliti menggunakan variabel Kinerja Karyawan Sebagai variabel dependen serta Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai variabel independen. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh dikhususkan pada

perusahaan PT.PLN (persero), PERUM BULOG, serta PT. PERTAMINA (persero)

## 2.8 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

1. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, adalah Kinerja karyawan(Y).
2. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, adalah Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) dan Kecerdasan Spiritual (X<sub>2</sub>).

## 2.9 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian empiris sebelumnya, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 2.9.1 Hipotesis variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>0</sub> : Tidak Adanya pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Ha : Adanya Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja karyawan

### **2.9.2 Hipotesis variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**

H0 : Tidak Adanya pengaruh antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Adanya Pengaruh antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

### **2.9.3 Hipotesis variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**

H0 : Tidak Adanya Pengaruh Antara Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Adanya Pengaruh Antara Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiriual Terhadap Kinerja Karyawan



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bermaksud menggambarkan fenomena pada objek penelitian apa adanya dan pengambilan kesimpulan didasarkan pada angka-angka hasil analisis statistik. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui analisis dampak kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh.

#### **3.2 Lokasi dan Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian berupa perusahaan BUMN yang terletak di Kota Banda Aceh. Fokus lokasi penelitian yang akan penulis teliti adalah PT. PLN (Persero) yang terletak di Jl. Tengku H. Daud Beureu'eh, No. 172, Lampriet, Banda Aceh, Perum BULOG yang terletak di Jl. Tgk H. Daud Beureu'eh, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, serta PT. Pertamina (Persero) yang terletak di Jl. Tgk H. Daud Beureu'eh No. 29 Kuta Alam, Kota Banda Aceh.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini berjumlah 21 perusahaan BUMN ([www.aceh.tribunnews.com](http://www.aceh.tribunnews.com) diakses pada 15 maret 2019, 22.25 WIB) dan sampel penelitian ini peneliti mengambil 3 perusahaan BUMN dengan menggunakan teknik pengambilan sampel

probability Sampling yaitu *Perposive Sampling*. *Purposive Sampling* diambil berdasarkan kriteria atau pertimbangan serta alasan yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun alasan-alasan peneliti memilih 3 perusahaan tersebut dikarenakan:

- Tingkat keaktifan kegiatan keagamaan
- Adanya pelaksanaan diklat (pelatihan) dalam mengembangkan kecerdasan karyawan. Khususnya pada pendekatan emosional dan spiritual
- Perusahaan yang sudah lama beroperasi di Kota Banda Aceh

Untuk menentukan jumlah responden untuk tiap-tiap perusahaan, penulis merujuk pada teori yang dijelaskan oleh Cohen dalam Raden Adriani (2014) semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti adalah sebanyak 30 sampel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Baley dan Mahmud (2011) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30.

Senada dengan pendapat tersebut Roscoe dalam Sugiyono (2012) menyarankan tentang ukuran sampel penelitian sebagai berikut:

- Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500

- Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah sampel untuk setiap kategori adalah minimal 30 sampel
- Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti
- Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah sampel masing-masing adalah 10 hingga 20

Berdasarkan uraian diatas penulis menentukan jumlah responden untuk tiap-tiap perusahaan adalah sebanyak 10 responden dan untuk keseluruhan jumlah responden yang didapatkan adalah 30 responden. Yang didapatkan berdasarkan jumlah variabel penelitian dikali dengan 10. jenis data yang digunakan penulis merupakan jenis data yang menggunakan teknik data statistik berupa analisis regresi berganda. Untuk lebih jelasnya penulis menguraikannya dalam tabel di bawah ini

**Tabel 3.1 Jumlah Responden Penelitian**

No	Nama perusahaan	Jumlah responden
1	PT. PLN (Persero)	10 Responden
2	PT. Pertamina (Persero)	10 Responden
3	Perum BULOG	10 Responden
<b>Total Responden</b>		<b>30 Responden</b>

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan dan wawancara langsung dengan responden terpilih melalui pengajuan daftar isian (struktur) dan wawancara tak terstruktur (Teguh, 2005: 12). Untuk itu penulis melakukan pengumpulan data lapangan melalui pendistribusian daftar pernyataan (Kuisisioner) kepada responden dengan pernyataan terstruktur. (lihat lampiran 1) sedangkan untuk wawancara penulis menyiapkan beberapa pertanyaan yang tidak terstruktur untuk ditanyakan kepada responden. (lihat lampiran 2) Dalam penelitian ini, sumber data primer didapatkan dari karyawan di perusahaan BUMN Kota Banda Aceh khususnya di PT. PLN (persero), PT. Pertamina (persero), serta Perum BULOG.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan unsur yang paling penting dalam pengumpulan data, karena hal ini menyangkut pada cara dan alat yang akan dipergunakan untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara dan yang diwawancara. Tujuan melakukan wawancara adalah untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang informan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang tidak memungkinkan untuk ditemukan dalam observasi (Moleong, 2006)

b. Riset lapangan (*field resseartch*)

Riset lapangan atau biasa dikenal dengan pengamatan lapangan (observasi) adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti (Sugiyono, 2005). Moleong (2006), menyebut observasi dengan istilah pengamatan berperanserta. Pengamatan atau observasi merupakan kegiatan dimana peneliti terlibat langsung pada objek yang dikajinya. Peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin sampai pada peristiwa yang sangat kecil sekalipun

c. Riset kepustakaan (*liberary research*)

Riset kepustakaan yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca, menganalisa buku-buku serta menelusuri berbagai literature yang berhubungan dengan pembahasan ini, serta literature lain untuk menghimpun dan menganalisis data yang bersumber dari

perpustakaan. Berupa buku-buku, majalah-majalah ilmiah yang diterbitkan secara berkala. Kisah-kisah sejarah, dokumen-dokumen dari materi perpustakaan lainnya yang dapat dijadikan sumber rujukan dalam penyusunan penelitian ini.

d. Tehnik Angket

Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada partisipan dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan / pernyataan dapat bersifat terbuka, jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya dan bersifat tertutup, jika alternatif-alternatif telah disediakan. Instrument yang berupa lembar daftar pertanyaan/ pernyataan tadi dapat berupa angket, checklist ataupun skala (Umar, 2000)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan skala likert dan untuk suatu pilihan dinilai (score) dengan jarak interval 1 score dari pilihan tersebut antara lain: 1, 2, 3, 4 dan 5. Dalam penelitian ini akan disediakan pilihan skala dengan ketentuan, 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= kurang setuju, 4= setuju dan 5= sangat setuju (Sugiyono, 2017). Penggunaan skor

tersebut dalam mengkuantitatifkan pilihan jawaban responden juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ratnawati dan Amri (2013), Amri (2014) dan Amri (2015)

### 3.6 Operasional Variabel

Definisi variabel menurut Sugiono (2010: 32) sebagai berikut: “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, ukuran, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik yang dapat dilakukan secara benar.

Dalam penelitian ini variabel-variabel terkait adalah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan. Untuk memahami setiap variabel yang digunakan, maka diberikan definisi variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Dependent Variabel					
1	Kinerja Karyawan (Y)	Variabel yang digunakan dalam mengukur atau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketetapan Waktu</li> <li>• Efektivitas</li> </ul>	1-5	Interval

		mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemandirian</li> <li>• Komitmen</li> </ul> Bernandin dalam Fauziah (2016)		
--	--	--	--	--	--

**Tabel 3.3 (Lanjutan)**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Dependent Variabel					
2	Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	Suatu kemampuan yang melibatkan emosi seseorang yang dituntut untuk mampu mengenali emosi diri sendiri dan juga emosi orang lain, serta bagaimana cara mengelola emosi diri kita sendiri dan juga emosi dari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran Diri</li> <li>• Pengaturan Diri</li> <li>• Motivasi Diri</li> <li>• Empati</li> <li>• Keterampilan Sosial</li> </ul> Goleman dalam Fauziah (2016)	1-5	Interval

		orang lain.			
--	--	-------------	--	--	--

**Tabel 3.3 (Lanjutan)**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Dependent Variabel					
3	Kecerdasan Spiritual (X <sub>2</sub> )	Kecerdasan yang bertujuan untuk menghadapi dan juga memecahkan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan makna dan nilai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutlak Jujur</li> <li>• Keterbukaan</li> <li>• Pengetahuan Diri</li> <li>• Fokus Pada Kontribusi</li> <li>• Spiritual non dagmatis</li> </ul> Sukidi dalam Fauziah (2016) Aktivitas ibadah di kantor	1-5	Interval

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Statistik Deskriptif

Dalam analisis statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Sehingga, statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi agar mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian

yang utama. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median dan modus), disperse (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian ini (Indriantoro dan Supono dalam Fauziah, 2016)

### **3.7.2 Uji Kualitas Data**

#### **1. Uji Validitas Data**

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total pernyataan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi  $\geq 0,30$ , maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008:3)

#### **2. Uji Realibilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

### 3.7.3 Koef. Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistic kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya korelasi berkisar antara +1 hingga -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (Strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif (+), maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan naik pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negative, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut:

- 0 : tidak ada korelasi antar dua variabel
- $>0 - 0,25$  : korelasi sangat lemah
- $>0,25 - 0,5$  : korelasi cukup
- $>0,5 - 0,75$  : korelasi kuat
- $>0,75 - 0,99$  : korelasi sangat kuat
- 1 : korelasi sempurna

Koefisien korelasi yang umum digunakan dan mudah untuk dipahami adalah koefisien korelasi momen-produk *Pearson*. Data yang ada dapat langsung digunakan tanpa harus dimodifikasi.

Adapun persamaan umum koefisien korelasi dapat ditulis sebagai berikut: (<https://ardra.biz>, diakses pada 4 April 2019, 22:10 WIB)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum(X)^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum(Y)^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (3.1)$$

### 3.7.4 Koef. Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan oleh keragaman variabel bebas (X). Jadi koefisien determinasi adalah kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Koefisien determinasi majemuk dinyatakan dengan  $R^2$ . Koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan rumus (purwanto, 2015)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2} \quad (3.2)$$

Besarnya nilai  $R^2$  berada diantara 0 dan 1 yaitu  $0 < R^2 < 1$ . Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 maka model tersebut baik dan pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y semakin kuat (erat hubungannya). Semakin besar  $R^2$  maka semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

### 3.7.5 Regresi Linear berganda

Untuk regresi Liner berganda, alat analisis ini digunakan bertujuan untuk menganalisis antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebasnya terdapat lebih dari satu (Lungan, 2006). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e \quad (3.3)$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

- a : Konstanta  
 b<sub>1</sub> : Koef. Regresi X<sub>1</sub>  
 b<sub>2</sub> : Koef. Regresi X<sub>2</sub>  
 X<sub>1</sub> : Variabel independen 1  
 X<sub>2</sub> : Variabel independen 2  
 e : error

Berdasarkan persamaan diatas, maka penulis menerapkan rumus regresi linear berganda diatas sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (3.4)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub> : Koef. Regresi Kecerdasan Emosional  
 b<sub>2</sub> : Koef. Regresi Kecerdasan Spiritual  
 X<sub>1</sub> : Kecerdasan emosional  
 X<sub>2</sub> : Kecerdasan spritual  
 e : error

### 3.7.6 Asumsi klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Asumsi yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Deteksi normalitas dapat dilihat dari grafik histogram maupun grafik p-plot, serta dari tabel Kolmogorof Smirnof dengan melihat nilai asym sig (2-tailed) diatas = 0,05 (Imam Ghozali, 2002: 141)

## 2. Uji Multikolinearitas

Merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Deteksi multikolinearitas adalah dilihat dari tingkat korelasi antar variabel independen, nilai VIF >10, dan nilai *eigenvalue* mendekati nol (0) (Imam Ghozali, 2002: 91)

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Adalah uji yang berfungsi untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dalam satu residual pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Cara melihatnya adalah dengan melalui grafik plot. (Imam Ghozali, 2002:105)

### 3.7.7 Uji Signifikansi

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara individu dengan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. pengujian hipotesis secara individu dapat dilakukan dengan menggunakan rumus (Gujarati, 2007)

$$t = \frac{\beta_i - \beta_i}{se \beta_i} \quad (3.5)$$

Uji hipotesis dapat diketahui dengan mmbandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

- $H_0: \beta_i \leq 0$ , artinya masing-masing variabel  $X_1$  tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dimana  $i= 1,2$
- $H_1: \beta_i > 0$ , artinya masing-masing variabel  $X_i$  memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dimana  $i= 1,2$

Kriteria Uji t adalah:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak (variabel bebas X berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y)
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak dapat menolak  $H_0$  (variabel bebas X tidak terpengaruh terhadap variabel terikat Y)

Penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,5 (5%) pada taraf signifikansi 95%

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis secara keseluruhan merupakan penggabungan variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, untuk mengetahui seberapa pengaruhnya. Uji t tidak dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus (Agus Widarjono, 2007)

$$F_{k-1, n-k} = \frac{ESS/(n-k)}{RSS/(n-k)} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \quad (3.6)$$

Pengujian hipotesis pada uji F dapat diketahui dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap Y
- $H_1 : \text{minimal } \beta_i \neq 0$ , setidaknya ada 1 variabel bebas X yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Y dimana  $i=1,2$ .

Kriteria Uji F adalah:

- Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak (setidaknya ada 1 variabel bebas X yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y).

Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka tidak dapat menolak  $H_0$  (keseluruhan variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum tentang Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah singkat PT. PLN (Persero)**

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia ke II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1946, saat Jepang menyerah pada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan pemimpin KNI berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 perusahaan negara yaitu, Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Neagara (PGN) sebagai pengelola gas yang diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyedia listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN berubah dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. Tujuannya untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungandan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

### **Visi dan Misi Perusahaan**

Visi perusahaan PT. PLN (Persero) “diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”. Untuk misi Perusahaan PT. PLN (Persero) dapat dilihat dibawah ini:

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

#### **4.1.2 Sejarah Singkat PT. Pertamina (Persero)**

Pertamina senantiasa bekerja keras membangun bangsa dengan mengokohkan komitmen dalam bidang energi baru dan terbarukan serta diversifikasi usaha. PT. Pertamina (persero) telah menempuh enam dekade dalam industri dalam industri energi. Komitmen ini dibuktikan dengan penyediaan produk yang lebih berkualitas guna memenuhi kebutuhan konsumen akan produk yang unggul. Kini saatnya, Pertamina memantapkan langkah, menyoal tantangan yang membentang dengan penuh optimisme guna menciptakan pertumbuhan bisnis perusahaan yang berkelanjutan melalui investasi dan optimalisasi bisnis agar terus berkembang sesuai dengan harapan seluruh pemangku kepentingan.

Tonggak sejarah Pertamina diawali sekitar tahun 1950-an, pemerintah Republik Indonesia menunjuk Angkatan Darat yang kemudian mendirikan PT. Eksploitasi Tambang Minyak Sumatera Utara untuk mengelola lading minyak di wilayah Sumatera. Pada tahun 1957, perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT Perusahaan Minyak Nasional yang disingkat dengan PERMINA. Tanggal ini diperingati sebagai lahirnya Pertamina hingga saat ini. Pada tahun 1960, PT. Pertamina berubah status menjadi Perusahaan Nasional (PN) Permina. Kemudian, PN Permina bergabung dengan PN Pertamina menjadi PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina) pada 20 Agustus 1968.

Selanjutnya, pemerintah mengatur peran Pertamina untuk menghasilkan dan mengolah migas dari ladang-ladang minyak serta menyediakan kebutuhan bahan bakardan gas di Indonesia melalui UU No. 8 tahun 197. Kemudian melalui UU No. 22 tahun 2001, pemerintah mengubah kedudukan Pertamina sehingga penyelenggaraan *Public Service Obligation* (PSO) dilakukan melalui kegiatan usaha.

Berdasarkan PP No. 31 Tahun 2003 tanggal 18 Juni 2003, Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara berubah nama menjadi PT. Pertamina (Persero) yang melakukan kegiatan usaha migas pada Sektor Hulu hingga Sektor Hilir. PT. Pertamina (Persero) didirikan pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Akta Notaris No.20 Tahun 2003.

PT. Pertamina (Persero) melakukan transformasi fundamental dan usaha perusahaan pada 20 juli 2006. PT. Pertamina (Persero) mengubah visi perusahaan yaitu: “menjadi perusahaan minyak nasional kelas dunia”. Pada tanggal 10 Desember 2007, kemudian tahun 2011 PT. Pertamina (Persero) menyempurnakan Visinya, yaitu “menjadi perusahaan energi nasional kelas Dunia”.

#### **4.1.3 Sejarah Singkat Perum BULOG**

Perjalanan Perum Bulog dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan Presidium Kabinet NO.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan Baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres NO.39 tahun 1969 tanggal 21 January 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No.39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No.103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan gizi pangan, yaitu ketika kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No.50 untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya untuk mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Oleh

karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan Kebijakan Umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No.45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No.19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No.39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No.19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam *Leter Of Intent* (LOI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas yang lain dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah pemerintah mendorong BULOG menuju sauan benuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No.29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 203) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No.29 tahun

2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah-HPP), serta usaha jasa ogistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres NO.166 tahun 2000 yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No.103 tahun 2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No.03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 202 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dala Keppres No.29 tahun 2009. Akan tetapi, dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.7 tahun 2003, BULOG resmi beralih menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden serta kaitannya dengan masalah dan tujuan peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN di Kota Banda Aceh yang berjumlah 30 responden, yang fokus lokasi penelitian yang akan penulis teliti adalah PT. PLN (Persero), PT.

Pertamina (Persero) serta Prum BULOG. Jumlah responden tersebut diperoleh peneliti dari hasil jumlah populasi setelah ditetapkan kriteria-kriteria tertentu.

Proses penyebaran kuesioner dan penerimaan kuesioner dilakukan dengan cara meminta partisipasi langsung kepada responden yang sebelumnya telah mendapatkan persetujuan perizinan penyebaran kuesioner oleh pimpinan di masing-masing perusahaan terkait. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Proses Penyebaran Dan Penerimaan Kuesioner**

Responden	Jumlah	persentase
Kuesioner yang disebar	30 eksamplar	100%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0 eksamplar	0%
Kuesioner yang dikembalikan	30 eksamplar	100%
Kuesioner yang dapat diolah	30 eksamplar	100%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0 eksamplar	0%



**Gambar 4.1 Persentase Penyebaran Dan Penerimaan Kuesioner**

Berdasarkan tabel dan gambar diatas menerangkan bahwa kuesioner yang telah disebar kepada responden sebanyak 30 eksamplar memperoleh tingkat pengembalian 100% . hal ini berarti ada 30 eksamplar yang siap untuk diolah oleh peneliti.

Gambaran umum responden bisa dilihat melalui demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya mengenai demografi responden dapat dilihat sebagai berikut ini, yang penulis sajikan dalam bentuk diagram yang dapat memperlihatkan besaran dan juga persentasenya.

#### **4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin responden perlu untuk ditampilkan guna untuk melihat komposisi karyawan yang ada di kantor BUMN di Kota Banda Aceh, sehingga dapat menggambarkan manakah yang lebih dominan kantor yang diisi oleh karyawan laki-laki atau karyawan perempuan atau sebaliknya diantara keduanya memiliki keseimbangan.

Berdasarkan data primer yang didapatkan, maka komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Laki-laki	23	76.7	76.7	76.7
	Perempuan	7	23.3	23.3	23.3
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah oleh SPSS (2019).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden karyawan laki-laki berjumlah 23 karyawan dan responden karyawan perempuan berjumlah 7 karyawan, dimana dapat kita simpulkan bahwa komposisi karyawan yang bekerja pada kantor BUMN di Kota Banda Aceh didominasi oleh karyawan laki-laki, hal ini dikarenakan karena jika mempekerjakan karyawan wanita akan banyak mengurangi masa kerja karena banyaknya hak-hak yang harus dipenuhi bagi karyawan wanita yaitu seperti adanya cuti melahirkan sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.

#### **4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja seseorang merosot dengan semakin tuanya orang tersebut. Kererampilan seseorang individu terutama kecepatan, kecekatan, dan kekuatan mengalami penurunan dengan bertambahnya usia. Kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya kinerja (Robbins, 1996 dalam fauziah 2018)

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner diperoleh profil responden menurut usia sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	21	70.0	70.0	70.0
	31-41	6	20.0	20.0	90.0
	42>	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah oleh SPSS (2019).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada kantor BUMN di Kota Banda Aceh terdapat 21 orang karyawan yang berusia 20-30 tahun, 6 orang karyawan yang berusia 31-41 tahun, dan hanya 3 orang karyawan yang berusia 42 tahun keatas.

Hal ini bisa kita simpulkan bahwa karyawan yang bekerja di kantor BUMN di Kota Banda Aceh banyak di dominasi oleh karyawan yang usianya 20-30 tahun, yang artinya bahwa pihak kantor banyak merekrut atau mempekerjakan karyawannya yang masih muda. Karena, pada usia 20-30 tahun ini dianggap sebagai usia yang produktif bagi karyawan. Sehingga pada usia-usia tersebut banyak inovasi dan kreatifitas karyawan yang akan membantu perusahaan dalam berkontribusi untuk mengembangkan perusahaannya.

### 4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu unsur yang penting untuk menentukan kemampuan kerja dan kinerja. Tingkat Pendidikan responden dapat membantu kemampuan responden selaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Melalui pendidikan maka dapat diketahui bagaimana orang yang berbeda-beda tingkatan pendidikan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. (Robbins, 1996 dalam Fauziah 2018)

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dilapangan, maka profil tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	1	3.3	3.3	3.3
	SLTA/Sederajat	10	33.3	33.3	36.7
	DIII/Sarjana Muda	9	30.0	30.0	66.7
	Srata-I/S1	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah oleh SPSS (2019).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden karyawan yang bekerja pada kantor BUMN di Kota Banda Aceh terdapat 1 karyawan yang berpendidikan formal terakhir SMP/SLTP, 10 karyawan yang berpendidikan

formal terakhir SMA/SLTA, 9 karyawan yang berpendidikan Diploma Muda/DIII, dan 10 karyawan yang berpendidikan formal terakhir Sarjana/SI

Dapat disimpulkan responden pada kantor BUMN di Kota Banda Aceh tingkat pendidikannya lebih banyak didominasi oleh mereka yang lulusan SMA/SLTA dan Juga Sarjana/SI yakni berjumlah 10 orang atau 33,3%. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan tidak hanya memilih karyawannya berdasarkan tingkat pendidikan saja, namun diperhatikan juga skill yang dimiliki sehingga kedepannya karyawan tersebut dapat berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan. hal ini dapat menjadi faktor mengapa tingkat pendidikan SMA dan S1 menduduki peringkat yang sama.

#### **4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja dipandang sebagai lamanya seseorang bekerja dalam perusahaan dan pengalaman yang ia peroleh selama masa kerja tersebut. Masa kerja tidak hanya menunjukkan waktu tetapi juga perolehan tambahan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Pentingnya masa kerja ini adalah masa kerja sering merupakan variabel yang ampuh untuk menjelaskan *turnover* pegawai dan peramalan masa lalu yang dianggap sebagai peramalan terbaik untuk masa depan ( Robbins, 1996 dala Syifa 2018)

Berdasarkan data primer yang diperoleh penulis, maka dapat dilihat masa kerja karyawan di kantor BUMN Kota Banda Aceh pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 th	21	70.0	70.0	70.0
	6-10 th	3	10.0	10.0	80.0
	11-15 th	4	13.3	13.3	93.3
	>15 th	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah oleh SPSS (2019).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian yakni karyawan di kantor BUMN Kota Banda Aceh, terdapat 21 karyawan yang telah bekerja selama 2 sampai 5 tahun, 3 karyawan yang telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun, 4 karyawan yang telah bekerja selama 11 sampai 15 tahun, dan 2 karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh mereka yang telah bekerja selama 2 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 21 karyawan (70%).

Masa kerja adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan kerja dan pengetahuan kerja karyawan mengenai lingkungan kerja dan pekerjaan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang paling lama cenderung memiliki pola pikir yang baik dalam bertindak serta lebih mudah dalam beradaptasi dalam pengambilan keputusan dan dapat memecahkan persoalan-persoalan di dalam dunia kerja, dikarenakan telah memahami struktur dan lingkungan tempat kerjanya dengan baik.

Namun, masa kerja yang paling lama juga bisa menjadi ancaman bagi perusahaan dikarenakan karyawan yang memiliki masa kerja yang paling lama juga mempunyai usia yang sudah tua sehingga akan menghambat kinerjanya dan akan banyak tuntutan hak yang akan diminta karyawan kepada perusahaan sehingga akan merugikan pihak perusahaan itu sendiri.

### **4.3 Distribusi Jawaban Responden**

Sebelum dilakukan pengujian secara statistik, peneliti terlebih dahulu melakukan pendeskripsian terhadap jawaban responden yang ada pada setiap variabel penelitian yang diteliti. Pendistribusian jawaban responden ini dilakukan agar dapat memberikan gambaran mengenai masing-masing variabel yang diteliti melalui persentase jawaban yang telah diberikan responden, yaitu berjumlah 30 karyawan terhadap tiga variabel yang masing-masing berjumlah 30 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional, 18 pernyataan untuk variabel kecerdasan spiritual dan 19 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya peneliti sajikan dalam bentuk tabel yang dapat dilihat di bawah ini,

**Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
1	Saya dapat mengenali/ mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat	36.7%	63.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.36
2	Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya	30.0%	60.0%	0.0%	6.7%	3.3%	4.06
3	Saya mengetahui betul kemampuan kerja saya	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.40
4	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat	26.7%	60.0%	13.3%	0.0%	0.0%	4.13
5	Saya mampu mengendalikan emosi di diri sendiri	36.7%	56.7%	6.7%	0.0%	0.0%	4.30
6	Saya mampu mengekspresikan emosi yang tepat	30.0%	63.3%	6.7%	0.0%	0.0%	4.23
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
7	Saya tipe orang yang dapat dipercaya	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.40
8	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.40
9	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru	30.0%	66.7%	3.3%	0.0%	0.0%	4.26

10	Saya terbuka dengan adanya informasi-informasi baru	33.3%	56.7%	10.0%	0.0%	0.0%	4.23
11	Saya selalu optimis dengan karir	53.3%	46.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.53
12	Atasan mendorong saya untuk berprestasi	43.3%	50.0%	6.7%	0.0%	0.0%	4.36
13	Saya sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik	43.3%	53.3%	3.3%	0.0%	0.0%	4.40
14	Saya memiliki komitmen dengan perusahaan	36.7%	63.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.36
15	Saya cenderung memanfaatkan kesempatan yang ada	33.3%	53.3%	10.0%	3.3%	0.0%	4.16
16	Saya tidak langsung menyerah ketika gagal	40.0%	53.3%	6.7%	0.0%	0.0%	4.33
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Mean</b>
17	Saya dapat merasakan perasaan orang lain	23.3%	63.3%	10.0%	3.3%	0.0%	4.06
18	Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah	30.0%	60.0%	10.0%	0.0%	0.0%	4.20
19	Pelayanan terhaddap pelanggan	63.7%	36.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.63

	adalah prioritas						
20	Saya senang membantu orang lain untuk dapat lebih baik	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.33
21	Saya dapat memanfaatkan pergaulan dengan berbagai orang	36.7%	53.3%	10.0%	0.0%	0.0%	4.26
22	Saya dapat melihat garis wewenang di lingkungan perusahaan	30.0%	66.7%	3.3%	0.0%	0.0%	4.26
23	Saya dapat menjalin kerjasama diantara karyawan	30.0%	70.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.30
24	Saya dapat berkomunikasi sesama karyawan secara baik	36.7%	63.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.36
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Mean</b>
25	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.33
26	Saya memiliki jiwa kepemimpinan	30.0%	56.7%	13.3%	0.0%	0.0%	4.16
27	Saya dapat memotivasi orang lain dalam melakukan perubahan	23.3%	66.7%	10.0%	0.0%	0.0%	4.13

28	Saya mampu menjadi penengah ketika terjadi perselisihan	20.0%	66.7%	10.0%	0.0%	3.3%	4.00
29	Saya dapat bekerja sama dengan orang lain	26.7%	66.7%	3.3%	3.3%	0.0%	4.16
30	Saya dapat membangun sinergi dalam kelompok	16.7%	73.3%	10.0%	0.0%	0.0%	4.06

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 30 karyawan yang bekerja di kantor BUMN di Kota Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memilih “setuju” dan “sangat setuju” pada lembar kuesioner yang disebarkan yang berkaitan dengan variabel kecerdasan emosional yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh memiliki kecerdasan emosional yang tinggi yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2005) dan hal ini juga mengidentifikasi bahwa persepsi karyawan terhadap kecerdasan emosional yang dimiliki mereka juga sangat baik, walaupun ada beberapa responden yang memiliki jawaban “tidak setuju”, “kurang setuju” dan “sangat tidak setuju” yang menandakan bahwa adanya keraguan dan penolakan pada diri responden terhadap pernyataan tersebut, hal ini dapat disebabkan karena berbeda-beda intensitas kehadiran karyawan dalam mengikuti program *training* dan *knowledge sharing* yang diadakan

perusahaan serta perbedaan pemahaman mengenai maksud dari pernyataan yang terdapat pada lembar kuesioner.

**Tabel 4.7**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
1	Kejujuran merupakan prinsip hidup saya	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.66
2	Saya tidak suka melakukan kecurangan	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.60
3	Saya bekerja dengan benar	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.60
4	Jika ada kesulitan pada pekerjaan, saya akan mendiskusikan dengan rekan yang saya anggap mampu	76.7%	23.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.76
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
5	Saya dapat menerima kritikan dari orang lain	56.7%	43.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.56
6	Saya dapat memberikan saran untuk perusahaan	36.7%	50.0%	6.7%	6.7%	0.0%	4.16
7	Saya paham dengan tugas saya	53.3%	43.3%	3.3%	0.0%	0.0%	4.46
8	Saya dapat berinovasi untuk mengembangkan diri	33.3%	46.7%	16.7%	3.3%	0.0%	4.10

9	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja	56.7%	40.0%	0.0%	3.3%	0.0%	4.50
10	Saya cenderung fokus dalam mengerjakan tugas	40.0%	53.3%	6.7%	0.0%	0.0%	4.33
11	Saya dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana baru	40.0%	50.0%	10.0%	0.0%	0.0%	4.30
12	Saya memiliki kesadaran diri yang tinggi	46.7%	46.7%	3.3%	3.3%	0.0%	4.36
13	Masalah merupakan tantangan yang dapat membuat saya berkembang	43.3%	46.7%	6.7%	3.3%	0.0%	4.30
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Mean</b>
14	Saya memiliki visi dengan nilai-nilai yang saya pegang	40.0%	46.7%	6.7%	6.7%	0.0%	4.20
15	Saya selalu menghentikan pekerjaan saya ketika azan	36.7%	43.3%	16.7%	3.3%	0.0%	4.10
16	Saya selalu menyempatkan diri untuk shalat tepat waktu	36.7%	50.0%	6.7%	6.7%	0.0%	4.23
17	Saya sering mengikuti kajian yang diadakan oleh perusahaan	30.0%	53.3%	10.0%	3.3%	3.3%	4.03

18	Saya berusaha unuk berpuasa di hari senin dan kamis	26.7%	40.0%	26.7%	6.7%	0.0%	3.86
----	---	-------	-------	-------	------	------	------

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 30 karyawan yang bekerja di kantor BUMN di Kota Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritasnya memilih “setuju” dan “sangat setuju” pada lembar kuesioner yang disebarkan yang berkaitan dengan variabel kecerdasan spiritual yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Zohar dan Marshall (2005) dan hal ini juga mengindikasi bahwa persepsi karyawan terhadap kecerdasan spritual yang dimiliki mereka juga sangat baik, walaupun ada beberapa responden yang memili jawaban “tidak setuju”, “kurang setuju” dan “sangat tidak setuju” yang menandakan bahwa adanya keraguan dan penolakan pada diri responden terhadap pernyataan tersebut, hal ini dapat disebabkan karena berbeda-beda intensitas kehadiran karyawan dalam mengikuti program *training* dan *knowledge sharing* yang diadakan perusahaan serta perbedaan pemahaman mengenai maksud dari pernyataan yang terdapat pada lembar kuesioner.

**Tabel 4.8**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
1	Saya berusaha menjaga kualitas kerja saya	43.3%	56.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.43
2	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan teliti	33.3%	56.7%	10.0%	0.0%	0.0%	4.23
3	Saya bekerja mengikuti standar perusahaan	46.7%	53.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.46
4	Saya disiplin dalam bekerja	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.40
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan	36.7%	60.0%	3.3%	0.0%	0.0%	4.33
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
6	Saya memiliki visi dengan nilai-nilai yang saya pegang	40.0%	46.7%	6.7%	6.7%	0.0%	4.20
7	Saya selalu menghentikan pekerjaan saya ketika azan	36.7%	43.3%	16.7%	3.3%	0.0%	4.10
8	Saya selalu menyempatkan diri untuk shalat tepat waktu	36.7%	50.0%	6.7%	6.7%	0.0%	4.23
9	Saya cenderung tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja	53.3%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%	4.46
10	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam sehari	33.3%	60.0%	6.7%	0.0%	0.0%	4.26
11	Saya mengerjakan	46.7%	53.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.46

	pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil yang baik						
12	Saya suka berinovasi dalam melakukan pekerjaan	30.0%	66.7%	3.3%	0.0%	0.0%	4.26
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Mean</b>
13	Saya selalu hadir tepat waktu	46.7%	43.3%	10.0%	0.0%	0.0%	4.36
14	Saya suka sesuatu yang menantang	33.3%	53.3%	10.0%	3.3%	0.0%	4.16
15	Saya sering mengandalkan diri sendiri dalam bertindak	13.3%	73.3%	10.0%	3.3%	0.0%	3.96
16	Saya berusaha menjadi pekerja/karyawan yang dapat diandalkan	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.40
17	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	50.0%	46.7%	3.3%	0.0%	0.0%	4.43
18	Saya memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan	56.7%	40.0%	3.3%	0.0%	0.0%	4.50
19	Saya mengerjakan dengan sepenuh hati tugas yang dibebankan kepada saya	56.7%	40.0%	3.3%	0.0%	0.0%	4.53

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 30 karyawan yang bekerja di kantor BUMN di Kota Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memilih “setuju” dan

“sangat setuju” pada lembar kuesioner yang disebarkan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (2007) dan hal ini juga mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja yang dimiliki mereka juga sangat baik, walaupun ada beberapa responden yang memilih jawaban “tidak setuju”, “kurang setuju” dan “sangat tidak setuju” yang menandakan bahwa adanya keraguan dan penolakan pada diri responden terhadap pernyataan tersebut, hal ini dapat disebabkan karena berbeda-beda intensitas kehadiran karyawan dalam mengikuti program *training* dan *knowledge sharing* yang diadakan perusahaan serta perbedaan pemahaman mengenai maksud dari pernyataan yang terdapat pada lembar kuesioner.

#### **4.4 Analisis Data dan Pembahasan**

##### **4.4.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum. Sehingga statistik deskriptif ini dapat dikatakan sebagai proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan (Sugiyono dalam Fauziah, 2016). Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual

dan kinerja karyawan ketika diuji secara statistik deskriptif maka akan terlihat seperti dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kecerdasan Emosional	30	111	149	128.27	9.762
Kecerdasan Spiritual	30	60	90	78.17	8.979
Kinerja Karyawan	30	70	95	82.87	7.219
Valid N (listwise)	30				

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada perusahaan BUMN di kota Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 30 karyawan dengan skor nilai variabel kecerdasan emosional terendah adalah 111 dan skor tertingginya adalah sebesar 149, sedangkan untuk nilai rata-rata variabel kecerdasan emosionalnya adalah sebesar 128,27 dengan standar deviasi sebesar 9,762. Untuk variabel kecerdasan spiritual, skor nilai terendahnya dalah sebesar 60 dan skor tertinggi adalah sebesar 90, sedangkan untuk nilai rata-ratanya adalah sebesar 78,17 dengan standar deviasinya adalah sebesar 8,979. Dan untuk variabel kinerja karyawan skor terendahnya adalah sebesar 70 dan skor tertinggi adalah sebesar 95. Sedangkan untuk nilai rata-ratanya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 82,87 dengan standar deviasi sebesar 7,219.

#### 4.4.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen data.

### 1. Uji Validitas data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data. Pengukuran ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Sehingga, nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah 0.3610 ( $df = 30-2 = 28$ ) pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output *corrected item-total correlation*. Jika  $r$  hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari  $r$  tabel (nilai kritis) pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan bernilai positif maka butir dari pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan Valid (Ghozali dalam Fauziah, 2016). Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional**

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
KE 1	0.580	0.3610	Valid
KE 2	0.372	0.3610	Valid
KE 3	0.395	0.3610	Valid

**Tabel 4.10 (Lanjutan)**

Pernyataan	<i>Corrected item-</i>	R tabel	Keterangan
------------	------------------------	---------	------------

	<i>total correlation</i>		
KE 4	0.551	0.3610	Valid
KE 5	0.587	0.3610	Valid
KE 6	0.625	0.3610	Valid
KE 7	0.514	0.3610	Valid
KE 8	0.507	0.3610	Valid
KE 9	0.618	0.3610	Valid
KE 10	0.507	0.3610	Valid
KE 11	0.591	0.3610	Valid
KE 12	0.493	0.3610	Valid
KE 13	0.515	0.3610	Valid
KE 14	0.619	0.3610	Valid
KE 15	0.465	0.3610	Valid
KE 16	0.491	0.3610	Valid
KE 17	0.398	0.3610	Valid
KE 18	0.439	0.3610	Valid
KE 19	0.602	0.3610	Valid
KE 20	0.613	0.3610	Valid
KE 21	0.380	0.3610	Valid
KE 22	0.445	0.3610	Valid
KE 23	0.580	0.3610	Valid
KE 24	0.542	0.3610	Valid
KE 25	0.582	0.3610	Valid
KE 26	0.424	0.3610	Valid
KE 27	0.487	0.3610	Valid
KE 28	0.545	0.3610	Valid
KE 29	0.642	0.3610	Valid
KE 30	0.557	0.3610	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan variabel independen kecerdasan emosional yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabelnya yaitu 0,3610 yang berarti semua butir pernyataan dari variabel independen kecerdasan emosional ini telah memenuhi syarat untuk sebuah

butir pernyataan atau indikator dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan proses pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KS 1	0.648	0.3610	Valid
KS 2	0.531	0.3610	Valid
KS 3	0.474	0.3610	Valid
KS 4	0.390	0.3610	Valid
KS 5	0.631	0.3610	Valid
KS 6	0.868	0.3610	Valid
KS 7	0.630	0.3610	Valid
KS 8	0.754	0.3610	Valid
KS 9	0.696	0.3610	Valid
KS 10	0.802	0.3610	Valid
KS 11	0.685	0.3610	Valid
KS 12	0.711	0.3610	Valid
KS 13	0.786	0.3610	Valid
KS 14	0.739	0.3610	Valid
KS 15	0.638	0.3610	Valid
KS 16	0.589	0.3610	Valid
KS 17	0.621	0.3610	Valid
KS 18	0.731	0.3610	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan variabel independen kecerdasan spiritual yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabelnya yaitu 0,3610 yang berarti semua butir pernyataan dari variabel independen kecerdasan spiritual ini telah memenuhi syarat untuk sebuah butir pernyataan atau indikator dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan proses pengujian selanjutnya.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
KK 1	0.475	0.3610	Valid
KK 2	0.610	0.3610	Valid
KK 3	0.503	0.3610	Valid
KK 4	0.807	0.3610	Valid
KK 5	0.622	0.3610	Valid
KK 6	0.698	0.3610	Valid
KK 7	0.755	0.3610	Valid
KK 8	0.743	0.3610	Valid
KK 9	0.692	0.3610	Valid
KK 10	0.534	0.3610	Valid
KK 11	0.553	0.3610	Valid
KK 12	0.507	0.3610	Valid
KK 13	0.587	0.3610	Valid
KK 14	0.555	0.3610	Valid
KK 15	0.555	0.3610	Valid
KK 16	0.430	0.3610	Valid
KK 17	0.617	0.3610	Valid
KK 18	0.459	0.3610	Valid
KK 19	0.669	0.3610	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan variabel dependen kinerja karyawan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabelnya yaitu 0,3610 yang berarti semua butir pernyataan dari variabel dependen kinerja karyawan ini telah memenuhi syarat untuk sebuah butir pernyataan atau indikator dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan proses pengujian selanjutnya.

## 2. Realibilitas data

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel apakah kuesioner tersebut dapat dikatkan *realibel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran ini dilakukan dengan cara menggunkan realibilitas konsistensi internal yaitu teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Apakah hasil pengujian *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel ini adalah realibel (Ghozali, 2012). Untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) (> 0,60)	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,747	Realibel
Kecerdasan Spiritual	0,762	Realibel
Kinerja Karyawan	0,756	Realibel

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,747, kecerdasan spiritual sebesar 0,762 dan kinerja karyawan sebesar 0,756. Sehingga, untuk keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih dari 0,60 yang berarti seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dalam lembar kuesioner

penelitian ini dapat dinyatakan realibel. Dengan kata lain bahwa seluruh instrumen pengukuran pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menguji apakah data yang ada sudah cukup untuk menggambarkan populasinya atau tidak. Pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda baik secara parsial maupun secara simultan. Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan: uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji statistik t (uji parsial/signifikan) dan uji statistik F (uji simultan/ ANOVA).

##### **4.5.1 Uji Koefisien Korelasi (R)**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) antara tiga variabel adalah nol sampai 1. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara tiga buah variabel (semakin mendekati 1) maka tingkat keeratan hubungan antar ketiga variabel tersebut semakin tinggi. dan sebaliknya, semakin rendah koefisien korelasi antara tiga variabel tersebut, maka tingkat keeratan hubungan ketiga variabel tersebut semakin lemah.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

		<b>Correlations</b>		
		Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.463*	.725**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000
	N	30	30	30
Kecerdasan Spiritual	Pearson Correlation	.463*	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.725**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\* Correlations is significant at the 0.05 level (2-tailed)

\*\* Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed), dari tabel output diatas diketahui nilai sig.(2-tailed) antara kecerdasan emosional (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antara kecerdasan spiritual (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kecerdasan spiritual dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai r hitung (*pearson correlations*), diketahui bahwa nilai r hitung untuk hubungan kecerdasan emosional dan

kinerja karyawan adalah sebesar  $0,725 > r$  tabel  $0,3610$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Selanjutnya, diketahui nilai  $r$  hitung untuk variabel kecerdasan spiritual adalah sebesar  $0,645 > r$  tabel  $0,3610$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara variabel kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Karena  $r$  hitung atau *pearson correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka akan meningkatkan pula kinerja seorang karyawan.

#### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin mendekati 1 maka persentase kontribusinya dianggap semakin kuat. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.647.	.621	.2339

1. Predictors: (Constant), kecerdasan Spiritual (X2), kecerdasan Emosional (X1)
  2. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.647 atau 64,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual adalah sebesar 64,7% dan selebihnya 35,3% dijelaskan oleh faktor-faktor dari variabel lain di luar model penelitian ini.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur arah dan besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh. Selain itu bertujuan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.
Konstanta	0,351		
Kecerdasan Emosional (X1)	0,633	4,204	0,000
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,300	3,056	0,005
F Hitung = 24,757			0,000
R Square = 0,647			

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel independen kecerdasan Emosional merupakan variabel yang paling

besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan koefisien regresinya sebesar 0,633 dan lebih besar dari pada nilai koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual yakni sebesar 0,300. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus persamaan yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

atau

$$Y = 0,351 + 0,633X_1 + 0,300X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi untuk variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi untuk variabel X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub> : Kecerdasan Spritual

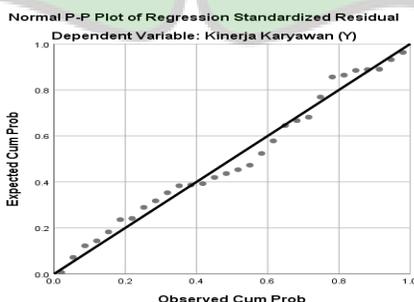
Pada nilai koefisien X<sub>1</sub> yaitu sebesar 0,633 hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,633 atau 63,3%. Sedangkan pada nilai koefisien X<sub>2</sub> yaitu sebesar 0,300 hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan kecerdasan spiritual akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,300 atau 30,0%

## 4.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik tanpa adanya bias di dalam penganalisaan data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu: uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolilineritas.

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dengan variabel dependen keduanya terdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2012). Pengukuran ini digunakan dengan cara melihat grafik dan tabel dari output SPSS. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan pada uji kolmogrov-smirnov jika nilai sig  $> \alpha$ , maka data terdistribusi normal. Untuk hasil lengkap dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan *P-Plot Normality*

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat terpenuhi. Dan selain menggunakan grafik histogram dan *P-Plot Normality*, uji normalitas data dapat dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov, sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.22571390
Most	Absolute	.098
Extreme	Positive	.095
Differences	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from Data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This a Lower bound of the true significance

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-Tailed) sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari 0,005. Maka sesuai dengan dasar pengambilan

keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,005 maka data terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lainnya. Pengukuran ini dilakukan dengan cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan uji Glesjer. Metode tersebut dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya (e) dimana: apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka terjadi gejala heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya jika nilai probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Glesjer**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.721	.338		
Kecerdasan Emosional (X1)	-.093	.087	-.222	-1.073	.293
Kecerdasan Spiritual (X2)	-.034	.057	-.123	-.592	.559

---

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada persamaan regresi di dalam penelitian ini , dikarenakan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,293 sedangkan untuk variabel kecerdasan Spiritual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,559. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk melihat kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh berdasarkan variabel yang mempengaruhinya.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independen*) dalam suatu model regresi linear berganda dan juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan cara melihat besaran *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2012) jika hasil output SPSS nilai VIF menunjukkan kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih dari 0,01, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF lebih dari angka 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0,01 maka dalam

data tersebut terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.351	.587			.555		
Kecerdasan Emosional (X1)	.633	.151	.542	4.204	.000	.786	1.273
Kecerdasan Spiritual (X2)	.330	.098	.394	3.056	.005	.786	1.273

a. Dependent variable: kinerja karyawan (Y)  
 Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa asumsi multikolinieritas dalam penelitian ini telah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dikarenakan nilai *Tolerance* kedua variabel ini lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 yakni nilai tolerance untuk kedua variabel adalah 0,786 dan nilai VIF kedua variabel sebesar 1,273 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi gangguan multikolinieritas atau dengan kata lain, model regresi ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

#### 4.8 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada dasarnya uji t menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh atau seberapa jauh variabel penjelas (variabel independen) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2012). Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak begitupun sebaliknya. Jika dilihat berdasarkan nilai signifikansinya, ketentuan penerimaan dan penolakan pengujian ini yaitu apabila angka signifikan kurang dari 0,5 (5%), maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Adapun hasil Uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil uji Statistik t**  
Coefficient<sup>2</sup>

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	.351	.587		.598	.555
Kecerdasan Emosional (X1)	.633	.151	.542	4.204	.000
Kecerdasan Spiritual (X2)	.300	.098	.394	3.056	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan diatas, dapat diketahui bahwa pada bagian hasil *coefficient* dapat diketahui pembahasan uji parsial

antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh dan menjawab rumusan hipotesis 1 dan hipotesis 2 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

### **Uji Hipotesis 1: Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Ha1: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh

H01: Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh

Hasil uji t untuk variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sig. Sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,204. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. Yang didapatkan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ( $4,204 > 0,682$ ), maka penelitian memenuhi asumsi untuk menyatakan H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara individu atau parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan asumsi (Agustian, 2006) yang menyatakan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin banyak kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

### **Uji Hipotesis 2: Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**

Ha2: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh

H02: Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh

Hasil uji  $t$  untuk variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sig. Sebesar 0,005 dan nilai  $t$  hitung sebesar 3,056. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. Yang didapatkan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ) dan nilai  $t$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,056 > 0,682$ ), maka penelitian memenuhi asumsi untuk menyatakan H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris

hahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara individu tau parsial antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin banyak kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

#### 4.9 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan uji F pada output SPSS pada tabel ANOVA, jika *P-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung lebih besar dari F tabel .

**Tabel 4.21 Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	2.709	2	1.355	24.757	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.477	27	.055		
Total	4.187	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kecerdasan Spiritual (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

Berdasarkan keterangan diatas, dapat diketahui bahwa pada bagian ANOVA dapat diketahui pembahasan uji simultan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh dan menjawab rumusan hipotesis 3 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Uji Hipotesis 3: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**

Ha3: Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh

H03: Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh

Dari perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 24,757 dan F tabel sebesar 3,354 yang diperoleh dari  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$  (dimana k adalah jumlah variabel bebas maupun terikat dan n adalah jumlah sampel), karena nilai F hitung  $> F$  tabel ( $24,757 > 3,354$ ) dan besarnya sig  $0.000 < 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### **4.10 Peran Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa perusahaan terkait peran/dampak antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan ketua seksi sumber daya manusia di Perum BULOG DivRe Aceh

*“Justru dulu ketika kedua aspek tersebut yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dikesampingkan dianggap tidak terlalu penting, orang terlalu menitikberatkan pada kecerdasan intelektual, yang dipakai ini-ini terus saat ujian masuk BULOG atau menjadi tolak ukur ketika penerimaan karyawan baru bagi perusahaan BULOG. Namun, ketika itu secara terus menerus dijalankan, terlihat tidak komprehensif jika hanya dilihat pada satu aspek itu saja yaitu aspek kecerdasan intelektual. Jadi, SDM kita jika hanya menerapkan atau hanya melihat pada satu aspek kecerdasan saja yakni kecerdasan intelektual tanpa dibarengi oleh kedua aspek yang lain yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maka akan tampak pincang. Oleh karena itu kecerdasan emosional dan spiritual sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk dimiliki setiap karyawannya agar memperoleh keseimbangan.”*  
(Wawancara dengan bapak Alfian, 9 April 2019)

Tidak hanya saja pada perusahaan BULOG saja , namun hal ini sejalan juga dengan beberapa perusahaan lainnya yaitu PT. PLN

(Persero) dan PT. Pertamina (Persero) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki dampak bagi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan salah satu Asisten Pengembangan SDM PT.PLN (Persero) yang menyatakan bahwa

*“Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kedua aspek tersebut akan membantu karyawan dalam melaksanakan kerja sama yang harmonis serta dapat membantu karyawan untuk lebih jujur dalam mengerjakan tugas yang diembannya dan juga mampu menerapkan prinsip-prinsip kerja sesuai yang diajarkan pada masa Rasulullah dahulu. (Wawancara dengan bapak Zahfar, 17 Juni 2019)*

Adapun pengembangan emosi dan spiritual karyawan dapat dilakukan dengan cara mengadakan beberapa pelatihan (*training*), diklat atau mengadakan kajian rutin untuk membantu meningkatkan sifat spiritualitas dan emosionalitas dalam diri masing-masing karyawan. Pada Perum BULOG usaha yang dilakukan untuk mengembangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, pihak perusahaan mengaktifkan tempat ibadahnya sebagai tempat melaksanakan kajian rutin, serta tausiyah dari beberapa kalangan ustad yang dianggap populer serta membuka lembaga zakat, dan juga sering mengirimkan karyawan-karyawannya untuk mengikuti pelatihan-pelathan atau seminar yang berhubungan dengan ESQ (*Emotional Spiritual Quetiont*). Tidak jauh berbeda dengan Perum BULOG, PT. PLN (PERSERO) juga mengadakan kegiatan-kegiatan yang bisa menunjang

kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan, dengan *“mengikutsertakan karyawan pada pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan ESQ serta juga mengadakan kajian rutin bagi karyawan dan memanfaatkan waktu sebisa mungkin agar bisa shalat secara berjamaah.”* Begitupun halnya pada perusahaan PT. PERTAMINA (Persero), untuk mengembangkan emosi dan spiritual karyawan pihak perusahaan juga *“memfasilitasi kegiatan-kegiatan pelatihan diri karyawan dengan tema ESQ, namun untuk kegiatan-kegiatan keagamaan pada perusahaan PT.PERTAMINA (persero) dinilai kurang aktif dikarenakan aktivitas karyawan yang sering berada di luar perusahaan.”* (Wawancara dengan bapak Agus, 18 Juni 2019)

Yang semuanya itu dilakukan bertujuan untuk *“memenuhi kebutuhan dasar manusia yakni kebutuhan spiritual. Termasuk karena lingkungan ini di Aceh Juga, kita pihak perusahaan ingin bahwa aspek keagamaan dalam jiwa dan pikiran karyawan itu masih ada di dalam dunia kerja. Tidak hanya memperhatikan kecerdasan intelektual saja, namun kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam berinteraksi dengan orang lain dianggap penting.”* (Wawancara dengan bapak Alfian, 9 April 2019)

Untuk penilaian kinerja karyawan masing-masing perusahaan mengatakan bahwa” tidak ada tolak ukur secara khusus dalam menilai kinerja karyawan. dua aspek tersebut dinilai

berdasarkan kepatuhan terhadap peraturan, serta kepribadian dan rutinitas keseharian karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa menurut ketiga perusahaan tersebut antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh yang berjumlah 30 karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi analisis berganda, maka penarikan kesimpulan yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kecerdasan Spiritual menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual menunjukkan bahwa secara simultan antara kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada pihak lain terkait hasil penelitian ini yaitu:

### 1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini menginformasikan kepada pihak manajemen pengelola atau perusahaan akan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual baik secara parsial maupun secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada manajer dalam merumuskan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan hendaknya memperhatikan kedua aspek tersebut, seperti melakukan kegiatan keagamaan berupa kajian, membuat majlis ilmu dan mengundang beberapa ustadz atau penceramah untuk memberikan tausiyah kepada karyawan pada hari-hari yang ditentukan, serta melaksanakan pengembangan emosionalitas dan spiritualitas karyawan dengan melaksanakan diklat atau pelatihan-pelatihan yang akan diikuti oleh sejumlah karyawan.

### 2. Bagi para akademisi

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel penelitian seperti indikator-indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan serta informasi agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih bagus mengenai masalah penelitian yang akan diteliti. Dan

untuk data-data yang terkumpul untuk setiap konstruk sebaiknya ditambah dengan teknik wawancara agar data yang didapatkan lebih terperinci dan lebih mendalam.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan terjemahan

- Abdillah, M.R., Anita, R., dan Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1): 121-141.
- Adlin (2002), *kecerdasan spiritual dan kecerdasan abritasi diantara agama dan semiotika*, <http://www.paramartha.com>, diakses 12 juni 2015
- Adriani, Raden. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Implementasi Rencana Strategik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Suka Bumi, Jawa Barat*. Skripsi Dipublikasi. Universitas Pendidikan Indonesia
- Agustian, A. G. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Publishing
- Agustian, Ary.G. (2006). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ power*. Jakarta: penerbit Arga
- Agustian, A. G. (2001). *Rahasia sukses membangun ESQ (emotional Spiritual Quetiont) berdasarkan 6 rukun imandan 5 rukun islam*. Jakarta: Arga
- Agus, Putu. Erick. S.W. (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali *Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12-26
- Agus, Effendi. (2005). *Revolusi kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta

- Amilia, Silmy Dan Purnama, Ridwan. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung, *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education*, 1(1), 24-30
- Amri,K. (2015). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 522-536.
- Amri, K. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komunikasi, Kekompakan Tim Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2(2),
- Arya, E. M dan Nurdiana, F. D (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Madu Baru Bantul, Yogyakarta *Jurnal Kajian Bisnis* 26(1), 13–29
- Ardiansyah, Y dan Harry, L. S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100
- Aribowo, S dan Irianti, E. (2010). *Menyentuh Hati, Menyapa tuhan (renungan dan kebiasaan menuju kecerdasan spiritual*. Jakarta: Alex media Komputindo
- Bashir, U. Dan M. I. Ramay. (2010). Impact Of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Baharuddin dan Zakaria, Rahmatia. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar, *Jurnal Idaarah*, 2(1), 1-10

- Bernadin dan Russel. (2007). *Pintar Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana*. Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara
- Bradberry, T dan Greaver, J. (2007). *Menerapkan EQ di tempat kerja dan ruang keluarga*, Yogyakarta: Think Yogyakarta
- Burnett, M. dan C. Pettijohn. (2015). Investigating the Efficacy of Mind-Body Therpies and Emotional Intelligence on Worker Stres in an Organizational Setting: An Experimental Approach. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 146-158.
- Casmini. (2006). Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Penelitian Agama*. XV (1), 150-167
- Dalyono, M. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Estenesti, S. (2016). The Study of Impact Spiritual intelligent On Job Performance. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 3(5), 1-8
- Fauziah, Syifa (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lembaga ESQ Leadership Center Jakarta)*. Skripsi. Dipublikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Ghozali, I. (2002), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, UNDIP, Semarang
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Goswami, T. G. (2015). Job Stress and Its Effect on Employee Performance in Banking Sector. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 6(2), 51-56.

- Goleman, Daniel. (1999). *Kecerdasan Emosional. Terjemahan, Cetakan IX*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D (2015). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D (2005). *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D (1997) *Kecerdasan Emosional. Terj. T. Hermaya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D (2009). *Emotional Intelligent: kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gunu, U dan O, R. Oladeppo. (2014). Impact of Emotional intelligent on Employees Performance ang Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers. *University Of Majority Research Journal*. 20, 1-32
- Gujarati, D. N. (2007). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. (1989). *Metodologi research Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, Uno. (2008) *Orientasi baru dalam Psikologi pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartati. Netty (2004). *Islam dan Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada
- Hardana, Ali. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif*. 3(1), 115-126

- Hidayah, Romadhatin. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada PT. PLN (PERSERO) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(1), 58-65
- Idrus. (2002). Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta , Psikologi Phronesis, *Jurnal Ilmiah dan terapan*. 4(1), 27-37
- Imas, K. (2010). *Mendidik SQ anak Menurut nabi Muhammad SAW*. Yogyakarta: Pustaka Marwa
- Juliati, Ati. (2012). *Pengaruh motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank Muamalah indonesa cabang Cirebon*. Fakultas Syari'ah. IAIN Syekh Nurjati. Cirebon
- Khalil., Maulana. H., Zuhlilmi. M (2018). Telaah Sosial *Capital* pada Wilayah Perbatasan Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. *SIMEN (Akutansi dan Manejemen) STIES*. 9(1). 23-34
- Khulshreshta,S dan Kumar,T,.S. (2017) Impact Of Spiritual Intelligent on Performance And Job Satisfaction: A Study of School Teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2), 01-06
- Lungan, R. (2006). *Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumbar Daya Manusia*. Bandung: Rosyda Karya
- Mujib, A dan Mudzakkir, J. (2001). *Nuansa-Nuansa Psikologi islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mudali (2002), *Quote: How high is yous spiritual Intelligent?*. <http://www.eng.usf.edu>, diakses 15 Juni 2018

- Murni, Dewi. (2016). Kecerdasan emosional menurut Perspektif Al-Quran. *Jurnal syahadah*, V(1), 96-118
- Muhammad, A. Taufik. (2004). *Praktik manajemen Berbasis Alquran*. Jakarta: Gema Insani
- Moleong. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosda Karya
- Nadya, A dan Aini, N. (2018). Penerapan prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Coklat Blitar. *Jurnal Iqtisaduna*. 4(1), 30-45
- Nikolaou, I. dan I. Tsaousis. (2002). Emotional Intelligence in Workplace: Exploring Its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- Norvadewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami, *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis 1*, 112-120
- Patton, Patricia. (2001). *EQ ditempat Kerja*. Jakarta: Pustaka Delepratasa
- Puji, T. Kristianingsih dan Darmatuti, ismi. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Pegawai dengan Ambiguitas peran sebagai Variabel Inetrvening*. Diponegoro Journal of Management. 4(2), 1-10
- Purwanto, S. d. (2015). *Statistik untuk Ekonomi dan keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ratnawati dan Amri, K. (2013) Pengaruh Keadilan Organisasional, kepercayaan pada atasan terhadap perilaku kewargaan Organisasi (Organzational Citizenship Behavior). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 1(1) 56--73

- Rexhepi, Gadaf Dan Berisha, B. (2017) The Effects Of Emotional Intelligence In Managing Changes: An Entrepreneurial Perspective. *World Review of Entrepreneurship, Management And Sust. Development*, 13(2/3), 237-251.
- Reszha, M. A. E dan Soesatyo, Yoyok. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Supervisor dengan Efektivitas Komunikasi sebagai Variabel Mediasi *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1666-1678
- Rezeki, Sari. H. (2016). Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Mutu Pelayanan pada Bank Muamamat Indonesia, Tbk cabang Medan. *Analytica Islamica*. 5(1), 149-168
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, S. P dan Coulter, Mary (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Rose, Colin & Malcom J. Nicholl. (2002). *Cara Belajar Cepat Abad Xxi, Terj. Dedy Ahimsa*. Bandung: Nuansa.
- Rivai, V. Dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Rivai, V. Zainal. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pres
- Rivai, Veithzal. Dkk. (2011). *Coorporate Performance Management: dari Teori ke Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian Eksperimen. *Educhild*. 1(1), 86-97
- Sesiana, D. I Dan Nayati, H. U. (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 59(1), 41-50

Setyaningrum, R., Nayati, H. U dan Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211-220

Shihab, Quraish (2010). *Mukjizat Alquran*. Bandung: Mizan

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta,

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tarmizi, Rosmiaty. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung (Study Kasus Di Kantor BPK Wilayah Lampung). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. 3(1), 39-54.

Teguh. (2005). *Manajemen Kearsiapan Modern*. Yogyakarta: Gava Media

Tim Penyusun Kamus. (2003). *KBBI*. Jakarta: Balai Pustaka

Umar. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama

Wibowo. (2011) *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

WWW. Aceh. Tribunnews. Com diakses pada 15 Maret 2019,  
22.25 WIB

Yusuf, Samsu. (2009). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*.  
Bandung: Rosda Karya

Zohar dan Marshall. (2001). *The Ultimate Intelligent*. Mizam  
Media Utama: Bandung

Zohar dan Marshall. (2007). *SQ: Spiritual intelligence The  
Ultimate intelligence. Alih Bahasa Rahmani Astuti, dkk.*  
Bandung: Mizam Media Utama

Zohar dan Marshall. (2005). *Memamfaatkan Kecerdasan Spiritual  
dalam berfikir Integralistik, Holistik untuk Memaknai  
Kehidupan*. Jakarta: Pustaka Mizan



### Lampiran 1. Angket (Kuesioner)

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Sarjana Ekonomi Syariah Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dalam bentuk tugas akhir penyusunan Skripsi yang berjudul “**Analisis Dampak Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh** ” dengan ini Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya Ekonomi syariah. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin. Saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi yang sebenar-benarnya.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

**Rika Amelia Yasfina**

## KUESIONER

### ANALISIS DAMPAK KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Cabang Perusahaan BUMN di Kota Banda Aceh)

#### I. PETUNJUK PENGISIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya

Berilah tanda ( √ ) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak	1

Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu.

#### II. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin Bapak/Ibu: جامعۃ البر  
 Laki-laki  P R - R A Perempuan
- Usia Bapak/Ibu saat ini: ..... Tahun
- Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu:  
 SMP/ Sederajat  SLTA/ Sederajat   
 DIII/ Sarjana Muda  Srata-I/ S1   
 Srata-II/ S2  Lain-lain .....
- Masa kerja Bapak/Ibu saat ini : ..... Tahun

5. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan/*training emotional quotient*?

Tidak  Ya

### I. VARIABEL X1 : KECERDASAN EMOSIONAL

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kesadaran diri</b>						
1.	Saya dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat					
2.	Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya					
3.	Saya mengetahui betul kemampuan kerja saya					
4.	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat					
<b>Pengaturan diri</b>						
5.	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri					
6.	Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat					
7.	Saya adalah tipe orang yang dapat					
8.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
9.	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru					
10.	Saya terbuka akan adanya informasi-informasi baru					
<b>Motivasi</b>						
11.	Saya selalu optimis dengan karir					
12.	Atasan mendorong saya untuk berprestasi					
13.	Saya sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik					

14	Saya memiliki komitmen pada perusahaan					
15	Saya cenderung memanfaatkan kesempatan yang ada					
16	Saya tidak langsung menyerah ketika gagal					
<b>Empati</b>						
17	Saya dapat merasakan perasaan orang lain					
18	Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah					
19	Pelayanan terhadap pelanggan merupakan prioritas					
20	Saya senang membantu orang lain untuk dapat lebih baik					
21	Saya dapat memanfaatkan pergaulan dengan bermacam-macam orang					
22	Saya dapat melihat garis-garis wewenang di lingkungan perusahaan					
<b>Keterampilan sosial</b>						
23	Saya selalu menjalin kerjasama diantara karyawan					
24	Saya dapat berkomunikasi dengan sesama					
25	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik					
26	Saya memiliki jiwa kepemimpinan					
27	Saya dapat menginspirasi orang lain dalam melakukan perubahan					
28	Saya dapat menjadi penengah ketika terjadi perselisihan					
29	Saya dapat bekerja sama dengan orang lain					

30	Saya dapat membangun sinergi dalam kelompok					
----	---	--	--	--	--	--

## II. VARIABEL X2 : KECERDASAN SPIRITUAL

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kejujuran</b>						
1	Kejujuran merupakan prinsip hidup saya					
2	saya tidak suka melakukan kecurangan					
3	saya bekerja dengan baik					
<b>Keterbukaan</b>						
4	Jika ada kesulitan pada pekerjaan, saya akan mendiskusikan dengan rekan yang saya anggap mampu					
5	Saya dapat menerima kritikan dari orang lain					
6	Saya dapat memberikan saran untuk perusahaan					
<b>Pengetahuan Diri</b>						
7	Saya paham tugas saya					
8	Saya dapat berinovasi untuk mengembangkan diri					
<b>Fokus pada Kontribusi</b>						
9	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
10	Saya cenderung fokus dalam menyelesaikan tugas					
<b>Spiritual Non Dogmatis</b>						
11	Saya dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana baru					
12	Saya memiliki kesadaran diri yang tinggi					
13	Masalah merupakan tantangan yang dapat membuat saya berkembang					
14	Saya memiliki visi dengan nilai-nilai yang saya pegang					

Aktivitas Ibadah di Kantor					
15	Saya selalu menghentikan pekerjaan saya ketika azan				
16	Saya selalu menghentikan pekerjaan saya ketika azan				
17	Saya sering mengikuti kajian yang diadakan oleh perusahaan				
18	Saya berusaha untuk berpuasa pada hari senin dan kamis				

### III. VARIABEL Y1 : KINERJA KARYAWAN

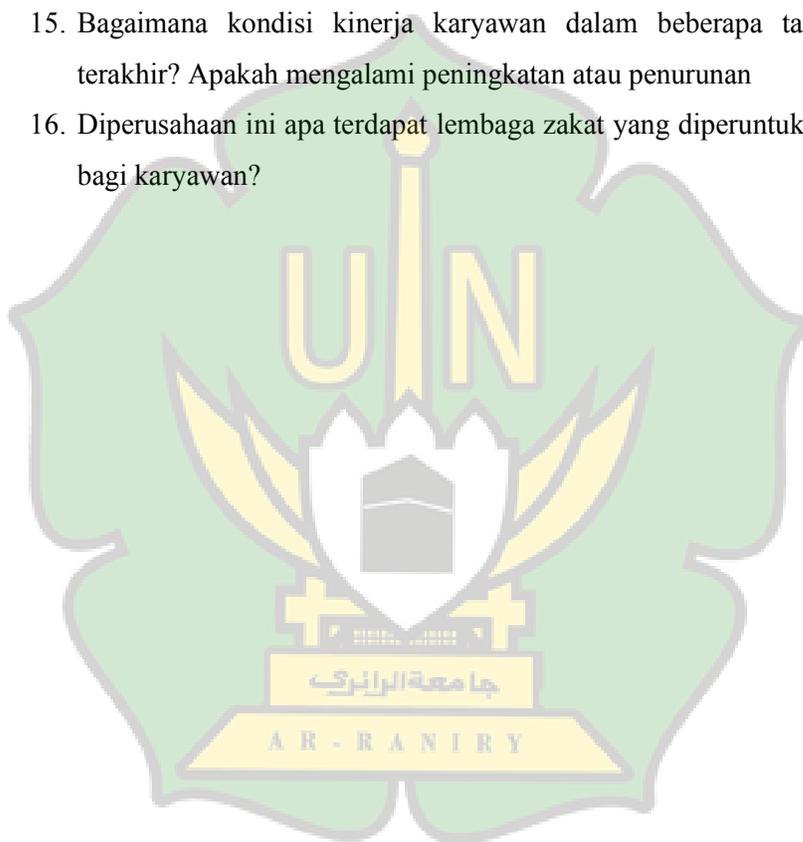
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya berusaha menjaga kualitas kerja saya					
2.	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan teliti					
3	Saya bekerja mengikuti standar perusahaan					
4	Saya disiplin dalam bekerja					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.					
4.	Secara konsisten saya melakukan pekerjaan sampai tujuan yang ditetapkan dapat dicapai					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
6	Saya tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan saya.					
7	Saya cenderung tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja					
8	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam sehari					

<b>Efektivitas</b>					
9	Saya mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil yang baik				
10	Saya suka berinovasi dalam melakukan pekerjaan				
11	Saya selalu hadir tepat waktu				
<b>Kemandirian</b>					
12	Saya suka sesuatu yang menantang				
13	Saya sering mengandalkan diri sendiri dalam bertindak				
14	Saya berusaha menjadi pekerja/karyawan yang dapat diandalkan				
<b>Komitmen</b>					
15	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
16	Saya memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan				
17	Saya mengerjakan dengan sepenuh hati tugas yang dibebankan kepada saya				

## Lampiran 2: Daftar pertanyaan wawancara

1. Menurut bapak, seperti apa kecerdasan emosi dan spiritual?
2. Menurut bapak, seberapa pentingkah pengembangan kecerdasan emosi dan spiritual di perusahaan?
3. Bagaimana kondisi kecerdasan emosi dan spiritual karyawan di perusahaan/ kantor?
4. Penerapan pengembangan kecerdasan emosi dan spiritual melalui jalur apa saja?
5. Apakah di kantor ini terdapat program untuk mengembangkan kecerdasan emosi dan spiritual?
6. Bagaimana persiapan dan latar belakang diadakannya program pengembangan kecerdasan emosi dan spiritual karyawan di kantor? Apakah ada pelatihan terlebih dahulu seperti diklat, pelatihan, seminar, dll?
7. Apa tujuan diadakannya program pengembangan kecerdasan emosi dan spiritual karyawan di kantor?
8. Menurut bapak, seperti apa kompetensi kepribadian karyawan di kantor? (pemahaman)
9. Bagaimana kondisi kecerdasan emosi dan spiritual karyawan di kantor?
10. Adakah hambatan dalam mengembangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan?
11. Kontribusi apa saja yang dilakukan dalam mengembangkan kecerdasan emosi dan spiritual karyawan?
12. Faktor apa saja yang menghambat dalam pengembangan kecerdasan emosi dan spiritual karyawan?

13. Media apa saja yang digunakan dalam pengembangan kecerdasan emosi dan spiritual karyawan?
14. Bagaimana penilaian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan? Melalui apa saja? khususnya penilaian Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual
15. Bagaimana kondisi kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir? Apakah mengalami peningkatan atau penurunan
16. Diperusahaan ini apa terdapat lembaga zakat yang diperuntukkan bagi karyawan?



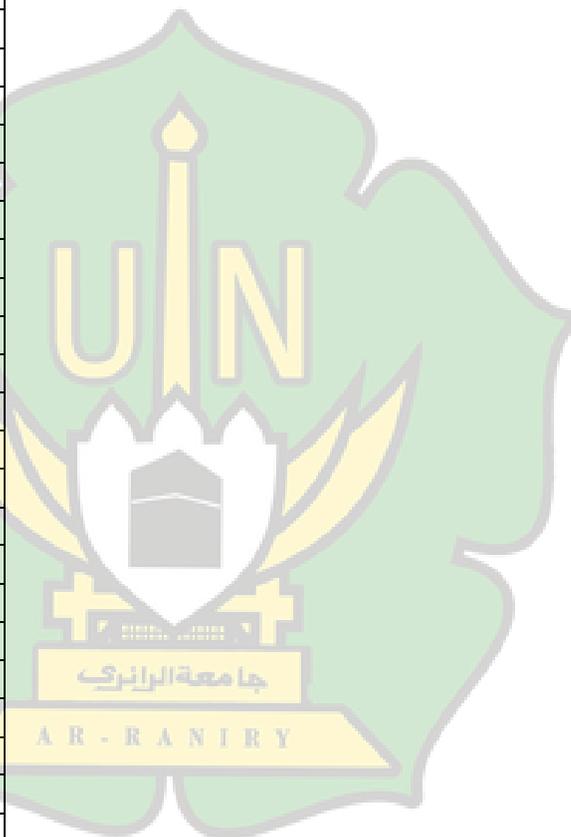
### Lampiran 3: Data Mentah Responden

#### Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional

Res	KE 1	KE 2	KE 3	KE 4	KE 5	KE 6	KE 7	KE 8	KE 9	KE 10	KE 11	KE 12	KE 13	KE 14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	4
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
20	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
22	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
30	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4

Res	KE 15	KE 16	KE 17	KE 18	KE 19	KE 20	KE 21	KE 22	KE 23	KE 24	KE 25	KE 26	KE 27	KE 28
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
8	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
13	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
16	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
18	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
23	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
28	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
29	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4

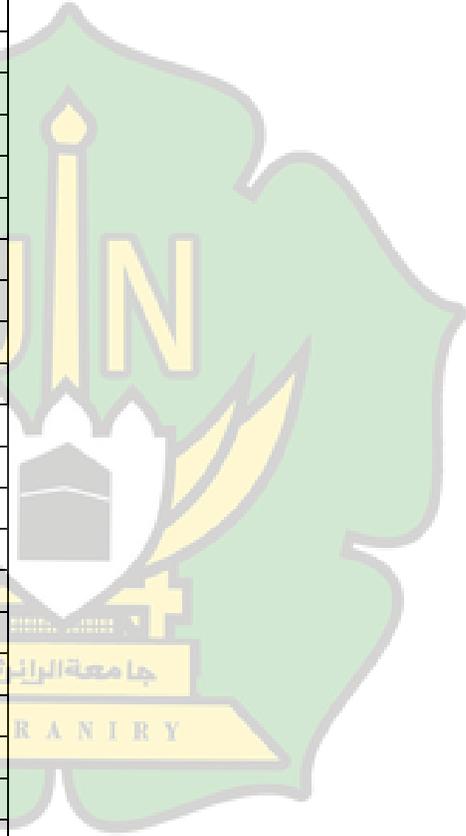
Res	KE 29	KE 30	Jumlah KE
1	4	4	124
2	4	4	127
3	4	4	118
4	2	3	111
5	4	4	135
6	5	5	149
7	5	5	148
8	4	4	119
9	4	4	140
10	4	4	120
11	4	4	128
12	5	4	125
13	4	4	132
14	5	4	146
15	4	4	117
16	4	4	128
17	3	3	115
18	4	4	123
19	4	4	117
20	5	5	130
21	5	4	126
22	5	4	137
23	4	5	132
24	4	4	119
25	4	4	127
26	5	5	142
27	4	4	128
28	4	4	128
29	4	4	126
30	4	3	131



### Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kecerdasan Spiritual

RES	KS 1	KS 2	KS 3	KS 4	KS 5	KS 6	KS 7	KS 8	KS 9	KS 10	KS 11	KS 12	KS 13	KS 14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
9	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
12	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
13	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	2
20	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3
21	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4
28	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3
29	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
RES	KS	KS	KS	KS	Jumlah									

	15	16	17	18	KS
1	5	5	5	5	90
2	5	5	5	5	90
3	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	80
5	5	4	4	5	85
6	4	4	5	4	85
7	5	5	5	4	89
8	5	5	4	5	80
9	5	5	4	4	81
10	4	4	4	3	71
11	1	5	1	4	73
12	4	4	4	4	75
13	4	4	3	3	76
14	5	5	5	3	88
15	4	4	4	4	72
16	4	4	4	4	73
17	4	4	4	3	71
18	3	4	4	4	76
19	4	4	3	2	60
20	3	2	2	3	67
21	4	4	4	4	78
22	5	5	5	5	90
23	4	4	4	3	76
24	4	4	4	4	72
25	4	4	4	4	78
26	5	5	5	5	90
27	3	4	4	3	61
28	3	2	3	3	70
29	3	4	4	2	68
30	5	5	5	5	90



### Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

RES	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3
13	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
20	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	2
21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5

RES	KK 15	KK 16	KK 17	KK 18	KK 19	Jumlah X3
1	4	4	5	5	4	87
2	4	4	5	4	5	84
3	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	76
5	4	4	5	5	5	91
6	5	5	5	5	5	95
7	4	5	5	5	5	93
8	4	4	4	4	4	75
9	4	5	5	4	5	86
10	4	4	4	4	4	76
11	4	4	2	2	3	70
12	4	4	4	4	5	86
13	4	5	5	5	4	82
14	5	5	5	5	5	95
15	4	4	4	4	5	83
16	4	4	4	5	5	78
17	4	5	5	5	5	80
18	5	5	5	5	5	88
19	4	4	4	4	4	78
20	2	5	5	5	4	76
21	4	4	4	4	4	81
22	5	5	5	5	5	95
23	4	5	5	5	5	89
24	3	4	4	4	4	74
25	4	4	4	4	5	82
26	4	4	5	5	5	93
27	3	4	4	5	5	76
28	3	4	4	5	4	75
29	4	5	5	5	4	79
30	4	5	4	5	5	87

#### Lampiran 4: Hasil Uji Statistik Deskriptif

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	3

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUM_KE	30	111.00	149.00	128.2667	9.76247
SUM_KS	30	60.00	90.00	78.1667	8.97922
SUM_KK	30	70.00	95.00	82.8667	7.21939
Valid N (listwise)	30				

### Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE 1	123.90	89.679	.580	.917
KE 2	124.20	87.821	.372	.923
KE 3	123.87	91.292	.395	.920
KE 4	124.13	88.395	.551	.918
KE 5	123.97	88.378	.587	.917
KE 6	124.03	88.309	.625	.917
KE 7	123.87	90.189	.514	.918
KE 8	123.87	90.257	.507	.918
KE 9	124.00	88.966	.618	.917
KE 10	124.03	88.930	.507	.918
KE 11	123.73	89.375	.591	.917
KE 12	123.90	89.197	.493	.918
KE 13	123.87	89.499	.515	.918
KE 14	123.90	89.334	.619	.917
KE 15	124.10	88.231	.465	.919
KE 16	123.93	89.306	.491	.918
KE 17	124.20	89.614	.398	.920
KE 18	124.07	89.857	.439	.919
KE 19	123.63	89.482	.602	.917
KE 20	123.93	89.513	.613	.917
KE 21	124.00	90.276	.380	.920
KE 22	124.00	90.621	.445	.919
KE 23	123.97	89.964	.580	.918
KE 24	123.90	90.024	.542	.918
KE 25	123.93	89.789	.582	.917
KE 26	124.10	89.679	.424	.920
KE 27	124.13	89.706	.487	.919
KE 28	124.27	86.685	.545	.918
KE 29	124.10	87.128	.642	.916
KE 30	124.20	89.545	.557	.918

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	31

### Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KS 1	73.50	75.017	.648	.936
KS 2	73.57	75.771	.531	.938
KS 3	73.57	76.254	.474	.939
KS 4	73.40	77.490	.390	.940
KS 5	73.60	74.869	.631	.936
KS 6	74.00	68.000	.868	.930
KS 7	73.70	72.838	.630	.936
KS 8	74.07	69.857	.754	.933
KS 9	73.67	72.092	.696	.935
KS 10	73.83	72.006	.802	.933
KA 11	73.87	72.602	.685	.935
KS 12	73.80	71.476	.711	.934
KS 13	73.87	70.189	.786	.933
KS 14	73.97	69.482	.739	.934
KS 15	74.07	69.926	.638	.937
KS 16	73.93	72.271	.589	.937
KS 17	74.13	70.120	.621	.937
KS 18	74.30	68.907	.731	.934

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	19

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK 1	78.43	48.530	.475	.920
KK 2	78.63	46.516	.610	.918
KK 3	78.40	48.317	.503	.920
KK 4	78.47	46.395	.807	.914
KK 5	78.53	47.154	.622	.917
KK 6	78.43	46.392	.698	.916
KK 7	78.43	45.978	.755	.914
KK 8	78.57	45.771	.743	.914
KK 9	78.40	45.834	.692	.915
KK 10	78.60	47.490	.534	.919
KK 11	78.40	47.972	.553	.919
KK 12	78.60	48.179	.507	.920
KK 13	78.50	46.328	.587	.918
KK 14	78.70	45.941	.555	.920
KK 15	78.90	47.059	.555	.919
KK 16	78.47	48.878	.430	.921
KK 17	78.43	45.978	.617	.917
KK 18	78.37	47.344	.459	.922
KK 19	78.33	46.575	.669	.916

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	20

## Lampiran 6: Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

#### Correlations

		Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan
<b>Kecerdasan Emosional</b>	Pearson Correlation	1	.463*	.725**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000
	N	30	30	30
<b>Kecerdasan Spiritual</b>	Pearson Correlation	.463*	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000
	N	30	30	30
<b>Kinerja Karyawan</b>	Pearson Correlation	.725**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\* Correlations is significant at the 0.05 level (2-tailed)

\*\* Correlations is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS (2019)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

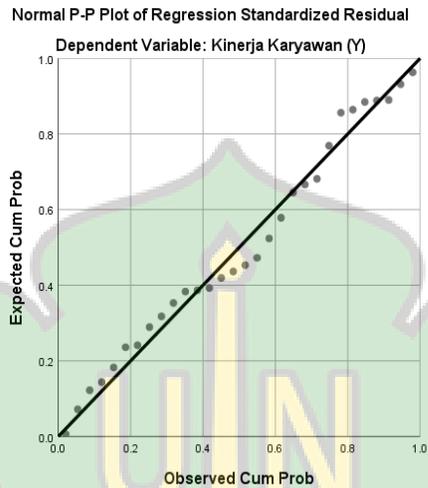
#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.647.	.621	.2339

1. Predictors: (Constant), kecerdasan Spiritual (X2), kecerdasan Emosional (X1)
2. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Lampiran 7: Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22571390
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.095
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.721	.338		2.131	.042
Kecerdasan Emosional (X1)	-.093	.087	-.222	-1.073	.293
Kecerdasan Spiritual (X2)	-.034	.057	-.123	-.592	.559

a. Dependent Variable: RES2

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.351	.587	.598	.598	.555		
Kecerdasan Emosional (X1)	.633	.151	.542	4.204	.000	.786	1.273
Kecerdasan Spiritual (X2)	.300	.098	.394	3.056	.005	.786	1.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Lampiran 8: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.621	.2339

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Hasil Uji Statistik T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.351	.587		.598	.555
Kecerdasan Emosional (X1)	.633	.151	.542	4.204	.000
Kecerdasan Spiritual (X2)	.300	.098	.394	3.056	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.709	2	1.355	24.757	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.477	27	.055		
Total	4.187	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual (X2), Kecerdasan Emosional (X1)

Lampiran 9: r tabel

df = (n-2)	Tingkat Signifkansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifkansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

**Lampiran 10: t Tabel**

<b>Pr</b>	<b>0,25</b>	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>
<b>Df</b>	<b>0,50</b>	<b>0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,050</b>	<b>0,02</b>	<b>0,010</b>	<b>0,002</b>
1	1.000	3.077	6.313	12.706	31.82	63.656	318.308
2	0.816	1.885	2.919	4.302	6.964	9.924	22.327
3	0.764	1.637	2.353	3.182	4.54	5.840	10.214
4	0.74	1.533	2.131	2.776	3.746	4.604	7.173
5	0.726	1.475	2.015	2.570	3.364	4.032	5.890
6	0.717	1.439	1.943	2.446	3.142	3.707	5.207
7	0.706	1.414	1.894	2.364	2.997	3.499	4.785
8	0.706	1.396	1.859	2.306	2.896	3.355	4.500
9	0.702	1.383	1.833	2.262	2.821	3.249	4.296
10	0.699	1.372	1.812	2.228	2.763	3.169	4.143
11	0.697	1.363	1.795	2.200	2.718	3.105	4.024
12	0.695	1.356	1.782	2.178	2.681	3.054	3.929
13	0.693	1.350	1.770	2.160	2.650	3.012	3.851
14	0.692	1.345	1.761	2.144	2.624	2.976	3.787
15	0.691	1.34	1.753	2.131	2.602	2.946	3.732
16	0.691	1.336	1.745	2.119	2.583	2.920	3.686
17	0.689	1.333	1.739	2.109	2.566	2.898	3.645
18	0.688	1.330	1.734	2.100	2.552	2.878	3.610
19	0.687	1.327	1.729	2.093	2.539	2.86	3.579
20	0.686	1.325	1.724	2.085	2.527	2.845	3.551
21	0.686	1.323	1.720	2.079	2.517	2.831	3.527
22	0.685	1.321	1.717	2.073	2.508	2.818	3.504
23	0.685	1.319	1.713	2.068	2.499	2.807	3.484
24	0.684	1.317	1.710	2.063	2.492	2.796	3.466
25	0.684	1.316	1.708	2.059	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.314	1.705	2.055	2.478	2.778	3.435
27	0.683	1.313	1.703	2.051	2.472	2.770	3.421
28	0.683	1.312	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.682	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385

## Lampiran 11: F tabel

$\alpha = 0,05$	$Df_1=(n-k-1)$				
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572

**Lampiran 12: Dokumentasi Penelitian**

**Wawancara dengan  
bapak Agus Selaku  
General Services PT.  
Pertamina (Persero)  
Kota Banda Aceh**



**Wawancara dengan  
Bapak Alfian Selaku  
Ketua Seksi Sumber  
Daya Manusia  
Perum BULOG  
DivRe Aceh**



**Wawancara dengan  
bapak Zahfar selaku  
Asisten  
Pengembangan SDM  
PT. PLN (Persero)**



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Rika Amelia Yasfina  
Tempat, Tanggal Lahir : Lampoh Raja, 2 November 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan/NIM : Mahasiswi/150602110  
Agama : Islam  
Kebangsaan : Indonesia  
Email : Rikaameliasfina@gmail.com  
Alamat : Desa Lampoh Raja Kec. Kuta Cot Glie  
Kab. Aceh Besar

### Riwayat Pendidikan

SD : MIN Kota Sigli  
SMP : MTsS Al-Fauzul Kabir  
SMA : SMA Inshafuddin  
Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Banda Aceh, 16 Desember 2019  
Penulis,

Rika Amelia Yasfina