

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUPRA MATRA ABADI
MEDAN**

S K R I P S I

Oleh :

**CHRISTIAN BORNOK ATSAM
158320175**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUPRA MATRA ABADI
MEDAN**

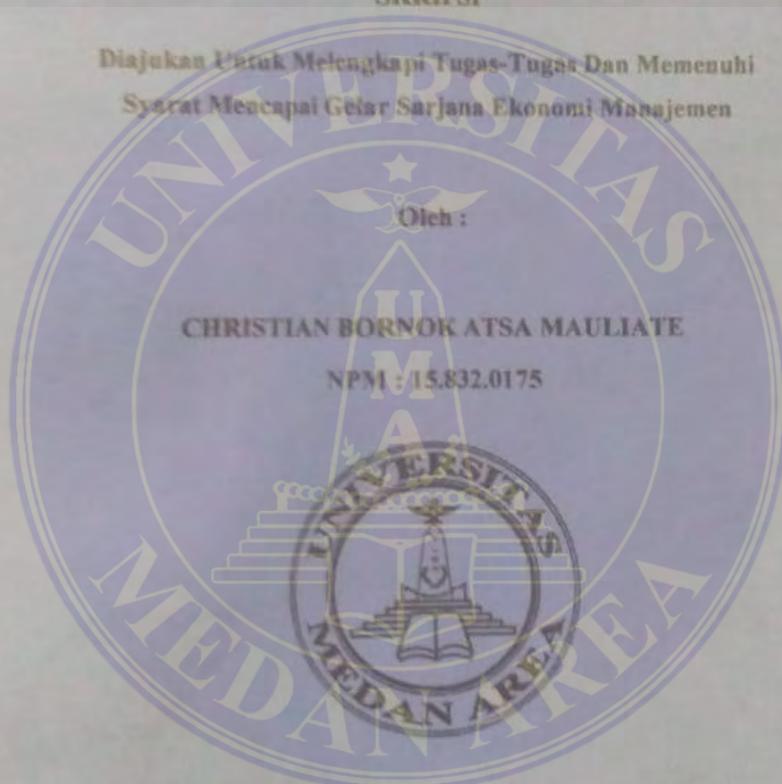
SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

CHRISTIAN BORNOK ATSA MAULIATE

NPM : 15.832.0175



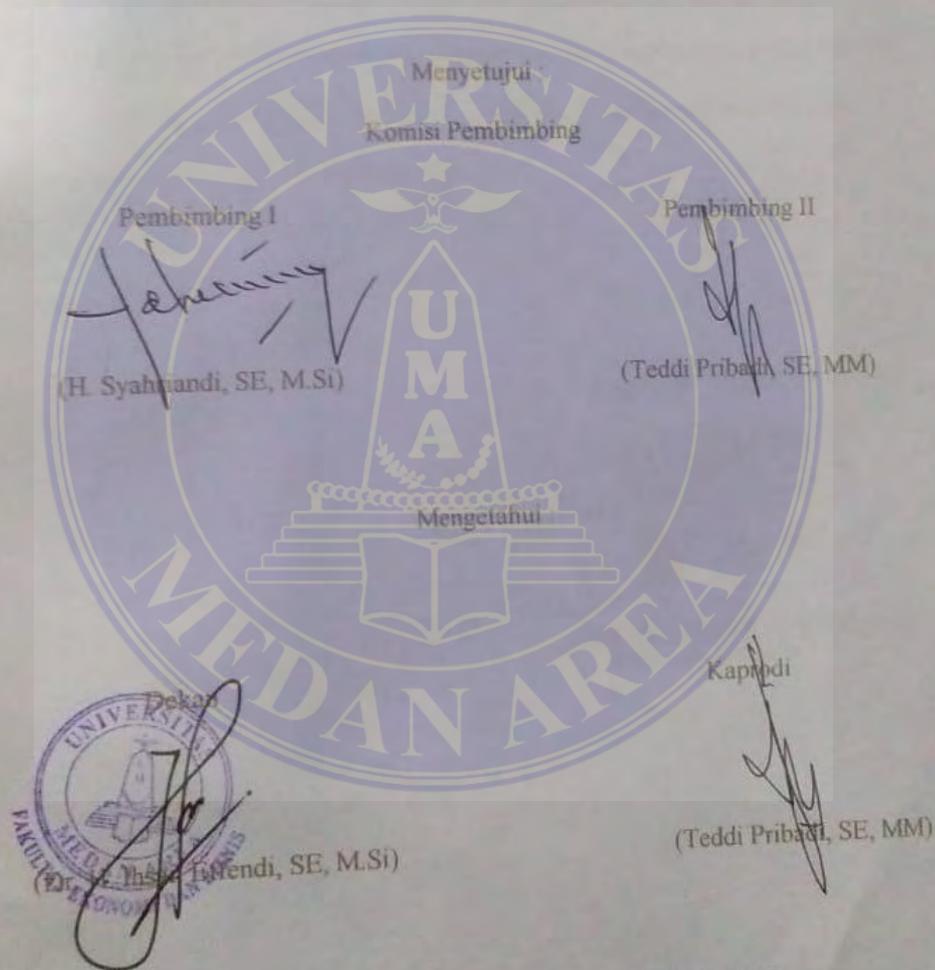
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

JUDUL : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUPRA MATRA ABADI MEDAN

NAMA : CHRISTIAN BORNOK ATSA MAULIATE

NIM : 15.832.0175

JURUSAN : MANAJEMEN



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 17 / Oktober / 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Oktober 2019



CHRISTIAN BORNOK ATSA M
NPM : 15.832.0175

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CHRISTIAN BORNOK ATSA MAULIATE

NPM : 15.832.0175

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

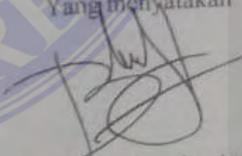
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRA MATRA ABADI MEDAN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 17 Oktober 2019

Yang menyatakan


Christian Bornokn Atsa M

158320175

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supmamatra Abadi Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan dengan menggunakan sampel sebanyak 102 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen pengumpulan data pengamatan (observasi), wawancara, serta membagikan kuesioner. Dalam menganalisis data menggunakan regresi liner berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) Variabel Kecerdasan Emosional diperoleh t_{hitung} sebesar 9.843 > t_{tabel} sebesar 1,660 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Variabel Kecerdasan Spritual diperoleh t_{hitung} sebesar 3.201 > t_{tabel} sebesar 1,660 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji f (simultan) Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. diperoleh nilai f_{hitung} diatas adalah 464.656 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,09 dengan signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spritual (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebesar 90.2% %.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at PT. Eternal Supmamatra Medan.

The population in this study were employees at PT. Eternal Supmamatra Medan by using a sample of 102 people. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instruments of collecting observational data, interviews, and distributing questionnaires. In analyzing the data using multiple linear regression, t test, f test, and determination test.

Based on the results of the t test (partial) Variables Emotional Intelligence obtained by tcount of 9.843 > t table of 1.660 with a significant value of 0,000 smaller than the significant limit of 0.05. It can be concluded that Emotional Intelligence has a significant effect on Employee Performance. While the Spiritual Intelligence Variables obtained by tcount of 3.201 > t table of 1.660 with a significant value of 0,000 smaller than the significant limit of 0.05. It can be concluded that Emotional Intelligence has a significant effect on Performance.

Based on the results of the test f (simultaneous) Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence together have a significant effect on performance. obtained the calculated value above is 464.656 greater than ftable of 3.09 with a significance of 0.000 (Sig. <0.05). Indicates that H0 is rejected and H1 is accepted. Means the variable Emotional Intelligence (X1) and Spiritual Intelligence (X2) simultaneously have a significant effect on performance (Y). The results of the determination test showed that Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence explained the effect on Employee Performance at 90.2%.

Keywords: *Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supmamatra Abadi Medan”. Penulisan proposal skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area Medan. Dalam penulisan proposal skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya atas jerih payah dan do'anya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian proposal skripsi ini, maka penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ram dan, M.Eng, M,Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Bapak Hery Syahril SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Sekaligus menjadi Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
6. Bapak H. Syahriadi, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Medan, Mei 2019

Christian Bornok Atsam

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	7
1. Kecerdasan Emosional	7
1.1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	7
1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	8
1.3. Aspek Aspek kecerdasan Emosional	9
1.4. Komponen-Komponen Kecerdasan Emosional.....	9
1.5. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Kecerdasan Emosional Yang Tinggi	13
1.6. Indikator Kecerdasan Emosional	15
2. Kecerdasan Spritual.....	16
1.1. Pengertian Kecerdasan Spritual.....	16
1.2. Nilai-Nilai Dalam Kecerdasan Spritual	18
1.3. Indikator Kecerdasan Spritual	19
3. Kinerja Karyawan.....	20
1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
1.2. Faktor-Faktor Kinerja	23
1.3. Penilaian Kinerja.....	23
1.4. Indikator Kinerja.....	24
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	32

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
B. Populasi dan Sampel Penelitian	33
C. Defenisi Operasional Variabel	34
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Metode Analisis Data.....	38

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1. Rencana Penelitian	33
Tabel 3.2. Operasional Variabel dan Indikator Variabel	35
Tabel 3.3. Penilaian Pengukuran Likert's	38



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	31
--------------------------------------	----



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia terdiri dalam berbagai aspek dalam sebuah organisasi, merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Burhanudi (2015:85) organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasi secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan. Sumber daya manusia adalah aset yang vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi.

Menurut Sekarningtyas (2011:95), pada umumnya sebagian besar organisasi percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja karyawannya semaksimal mungkin. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan srategik suatu organisasi. Trihandini (2015:26) menjelaskan kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan pemahaman teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam suatu organisasi dengan periode waktu tertentu. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Setiap manusia memiliki keinginan berprestasi dalam segala hal, termasuk dalam bidang pekerjaan khususnya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual, namun diperlukan kemampuan mengelola emosi.

Secara mendalam menurut Goleman (2015:7) peran IQ dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua sesudah kecerdasan emosional dalam menentukan peraih prestasi puncak dalam kejayaan. Menurut M Dalyono (2010:124) Intelegensi adalah kemampuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap sesuatu situasi atau masalah, yang meliputi berbagai jenis kemampuan psikis seperti: abstrak, berpikir mekanis, matematis, memahami, mengingat, berbahasa, dan sebagainya. Kecerdasan otak (IQ) berperan sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Terbukti, banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan.

Sebaliknya, banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa –biasa saja, justru sukses menjadi bintang–bintang kinerja, pengusaha–pengusaha sukses dan pemimpin–pemimpin diberbagai kelompok. Olehsebab itu manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi serta intelegensi yang baik (EQ plus IQ). Definisi emosi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah

luapan perasaan yang berkembang dan surut di waktu singkat, keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis. Emosi menurut Goleman (2015:411) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi merupakan faktor kecerdasan dari seseorang karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang.

Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu secara tepat mengelola ekspresi wajah seperti tersenyum, cemberut, gembira dan sedih, serta mampu mengatur volume dan intonasi suara sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungan. Kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur menurut Goleman (2015:39) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial). Agar kecerdasan seseorang lebih optimal dalam mencapai kinerja tentumenjadi suksessaja merupakan impian setiap orang.

Di antara cara menjadi sukses adalah tidak hanya dengan meningkatkan kecerdasan intelektual saja, namun juga mengasah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual

merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupan Anda. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehinggakan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Pentingnya dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, seluruh elemen perusahaan baik manager 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.

Oleh karena itu, diperlukan suatu langkah yang signifikan secara simultan dan parsial untuk mengintegrasikan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dalam praktek 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 pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual secara komprehensif yang pada akhirnya akan membentuk suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Supmamatra Abadi Medan PT. Supra Matra Abadi adalah bisnis yang bergerak di bidang Perkebunan Minyak

Sawit dan Minyak kasar (minyak makan) dari nabati dan hewani sedangkan kantor pusatnya di Gedung Uniland lantai 5 Jalan. MT Haryono No. A1, Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supmamatra Abadi Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional secara signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan.
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan spritual secara signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan.
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan.

2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spritual secara signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pemikiran khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan. Khususnya masalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan serta dapat terus mencipatakan kegiatan yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi tambahan informasi mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Toeritis

1. Kecerdasan Emosional

1.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Setiap individu memiliki kemampu yang berbeda-beda. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di bagi menjadi 3 kemampuan yaitu Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*), dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual quotient*). Keseimbangan dalam ketiga hal ini dapat membuat individu diterima di berbagai bidang. Namun, kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menentukan karakter individu, terutama dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Beberapa ahli mengemukakan definisi tentang kecerdasan emosional yaitu antara lain:

Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2010:159).

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mengalami suasana hati yang positif terus menerus atau kesejahteraan di tempat kerja dan akan mencapai tingkat yang tinggi dalam kepuasan kerja Grandey (2013:152).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Goleman (2011:99). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas membagi kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat.

1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

1) Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa.

2) Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain

1.3. Aspek Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2011:5) adalah sebagai berikut :

- 1) Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
- 2) Kecakapan social, yaitu kemampuan manangani suatu hubungan.
- 3) Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

1.4. Komponen-Komponen Kecerdasan Emosional

Efendi dan Sutanto (2013:2) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yaitu: *self awareness, self regulation, self motivation, social awareness*, dan *social skills* sebagai berikut:

1. *Self awareness*

Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.

- a. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri (*Having high self-awareness allows people to know their strengths, weaknesses , values, and motives*).

- b. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengukur suasana hatinya dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain (*People with high self awareness can accurately measure their own moods and intuitively understand how their moods affect others*)
- c. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan (*are open to feedback from others on how to continuously improve*)
- d. Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan (*are able to make sound decisions despite uncertainties and pressures*).
- e. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor (*They are able to show a sense of humor*)
- f. Seorang pemimpin dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai (*A leader with good self-awareness would recognize factors such as whether he or she was liked*)
- g. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi (*was exerting the right amount of pressure on organization members*). Ketika seseorang memiliki kesadaran diri yang tinggi lebih peka analisisnya untuk memahami perasaan orang lain.

2. *Self regulation*

Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.

- a. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati (*The ability to control or redirect disruptive impulses and moods*)
- b. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak (*the propensity to suspend judgment and to think before acting*).
- c. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena untuk mengontrol diri sendiri diperlukan pengetahuan dan kemampuan.

3. *Self motivation*

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Seseorang dengan self motivation tinggi selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja (*seek ways to improve their performance*).
- b. Seseorang dengan self motivation tinggi memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi (*readily make personal sacrifices to meet the organization`s goals*).
- c. Seseorang dengan self motivation tinggi mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki pelu-

ang agar bisa sukses (*they harness their emotions and employ them to improve their chances of being successful*).

- d. Seseorang dengan *self motivation* tinggi dalam melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibanding ketakutan akan kegagalan (*they operate from hope of success rather than fear of failure*).

4. *Social awareness*

Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain (*Social awareness refers to having understanding and sensitivity to the feelings, thoughts, and situations of others*).

Indikator untuk mengukur social awareness adalah sebagai berikut:

- a. Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain (*understanding another person's situation*).
- b. Mengalami emosi orang lain (*experiencing the other person's emotions*).
- c. Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian (*knowing their needs by showing that they care*).

5. *Social skill*

Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator:

- a. Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain (*proficiency in managing relationships*).

- b. Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain (*proficiency in building networks*).

Dimensi-dimensi dari kecerdasan emosional tersebut bisa digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kecerdasan emosional seseorang.

Sedangkan menurut Patricia Patton, dalam Mangkunegara (2008: 173) menyatakan bahwa karakteristik kecerdasan emosi yang perlu dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Kesabaran

Untuk menjadi orang sabar perlu melakukan antara lain mengakui bahwa anda tidak sabar dan carilah penyebabnya, ukurlah batas toleransi anda, lakukan dialog dengan diri sendiri, belajar menentukan posisi, relaksasi, fokus dan tindakan yang terkontrol.

- b. Keefektivan

Keefektivan melahirkan sikap-sikap penting seperti mampu, bersikap efektif, berpengaruh, dan berdayaguna yang sangat perlu dalam menghadapi tantangan.

1.5. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Kecerdasan Emosional Yang Tinggi

Menjadi individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki, ciri atau tanda tertentu yang dapat dilihat. Menurut Nurita (2012:19) dikemukakan ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, yaitu:

1. Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi.

2. Dapat mengendalikan dorongan-dorongan hati sehingga tidak lebih-lebihkan suatu kesenangan
3. Mampu mengatur suasana hati dan dapat menjaganya agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir seseorang.
4. Mampu berempati terhadap orang lain dan tidak lupa berdoa.

Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, setiap individu dalam mendapatkannya tentu memiliki cara yang berbeda-beda. Menurut Mangkunegara (2012:184), terdapat 4 aspek utama untuk pencapaiansukses pribadi dan kerja. 4 aspek tersebut antara lain:

1. *Perseverance*

Ketekunan atau keteguhan hati merupakan kemampuan seseorang menghadapi tantangan dan menganalisis untuk menentukan keputusan terbaik.

2. *Managing Uncertainty*

Bagi kebanyakan orang ketidakpastian sangat mengganggu keharmonisan diri. Sebenarnya jika kita mampu mengelola keberadaan ketidakpastian, hal tersebut dapat menjadi rahmat dan anugrah. Caranya kita mau berdisiplin diri untuk mengubah cara berpikir dan bertanggung jawab terhadap kemungkinan kejadian dari ketidakpastian tersebut.

3. *Endurance*

Kesabaran atau ketabahan merupakan kekuatan pengendaliandiri yang luar biasa.

4. *Handling Frustration*

Menangani frustasi dalam upaya peningkatan kecerdasan emosi, yaitu:

- a. Tetaplah terpusat pada masalahnya bukan pada orangnya.
- b. Bertanggung jawablah atas kesalahan anda sendiri
- c. Carilah pemecahan yang adil, penuh pertimbangan dan empati
- d. Ceritakanlah penderitaan anda tanpa menuduh dan menyalahkan orang lain.
- e. Dengarkan pendapat orang lain dan berusaha untuk mengikhlaskan persoalan yang telah terjadi
- f. Memperkuat jati diri dan pengendalian diri serta berusaha untuk mengambil hikmah terhadap kejadian pahit tersebut.

1.6. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemam-

puan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (empathy), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2. Kecerdasan Spritual

2.1. Pengertian Kecerdasan Spritual

Kecerdasan spiritual digunakan untuk menghadapi masalah-masalah eksistensial, yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan. Kecerdasan spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas

secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka. Kecerdasan spiritual juga memungkinkan orang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain. Zohar dan Marshal (2011:15).

Ari Ginanjar Agustian (2012:124) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan.

Zohar dan Marshal (2011:37) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan.

Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna. Zohar dan Marshal, 2010:25). Eckersley (2010:5) memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual.

Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi para pekerja juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Pekerja yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat pekerja tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding pekerja yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual

2.2. Nilai-Nilai Dalam Kecerdasan Spritual

Trihandini (2015: 28-29) menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual Zohar dan Marshal, yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu:

1. Mutlak jujur

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

2. Keterbukaan

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

3. Pengetahuan diri

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

4. Fokus pada kontribusi

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

5. *Spiritual non dogmatis*

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

2.3. Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshal (2011:45), terdapat tiga indikator yang dapat dilihat untuk menguji tingkat kecerdasan spiritual seseorang:

1. Sudut pandang spiritual keagamaan

Sudut pandang ini akan melihat sejauh manakah tingkat relasi spiritual kita dengan sang pencipta. Hal ini dapat diukur dari “segi komunikasi dan intensitas spiritual individu dengan tuhan”. Manifestasinya dapat terlihat dari pada frekuensi do’a, makhluk spiritual, kecintaan pada tuhan yang bersemayam dalam hati, dan rasa syukur Kehadirat Nya.

2. Sudut pandang relasi sosial-keagamaan.

Sudut pandang ini melihat konsekuensi psikologis spiritual keagamaan terhadap sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial. Kecerdasan spiritual akan tercermin pada ikatan

kekeluargaan antar sesama, peka terhadap kesejahteraan orang lain dan makhluk hidup lain, bersikap dermawan.

3. Sudut pandang etika keagamaan.

Sudut pandang ini dapat menggambarkan tingkat etika keagamaan sebagai manifestasi dari kualitas kecerdasan spiritual. Semakin tinggi kecerdasan spiritualnya semakin tinggi pula etika keagamaannya. Hal ini tercermin dari ketaatan seseorang pada etika dan moral, jujur, dapat dipercaya, sopan, toleran dan anti terhadap kekerasan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kecerdasan spiritual dalam penelitian ini adalah Sudut pandang spiritual keagamaan (relasi vertikal, hubungan dengan yang maha kuasa), Sudut pandang relasi sosial-keagamaan, Sudut pandang etika keagamaan

3. Kinerja Karyawan

3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69)

Rosyida (2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan, menurut Sandy (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja Sedarmayanti (2011:50) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil

pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pabundu Tika (2016 : 121-122)

Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Mangkunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah capaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

3.2. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli : Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- (2) Faktor psikologis, terdiri dari *persepsi attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- (3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design*. Mangkunegara. (2010:14)

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.

3.3. Penilaian Kinerja.

Kinerja dapat di ukur dan di kethui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja

organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Moehariato (2012:95)

Penilaian kerja (*perforance aprisial*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan.

Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang

hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerja lainnya. Siswanto, (2012:231)

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2010:67) ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu

e) *Cooperative*

Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f) *Inisiativ*

Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

g) *Personal quality.*

Penilaian responden tentang kepribadian, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c) Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja.

3.4. Indikator Kinerja

Sedarmayanti (2011:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gili-

rannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai upaya memperjelas tentang variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mhd Toyib Daulay (2009)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT Sinar Sejahtera Mandiri Medan	Menggunakan pendekatan kuantitatif Analisis regresi	Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Sinar Inti Bekah Sejahtera Medan.
2.	Lisda rahma-sari (2012)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan pendekatan kuantitatif Structural Equation Modelling	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Mus-ta'asifah (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap	Menggunakan pendekatan kuantitatif Analisis	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

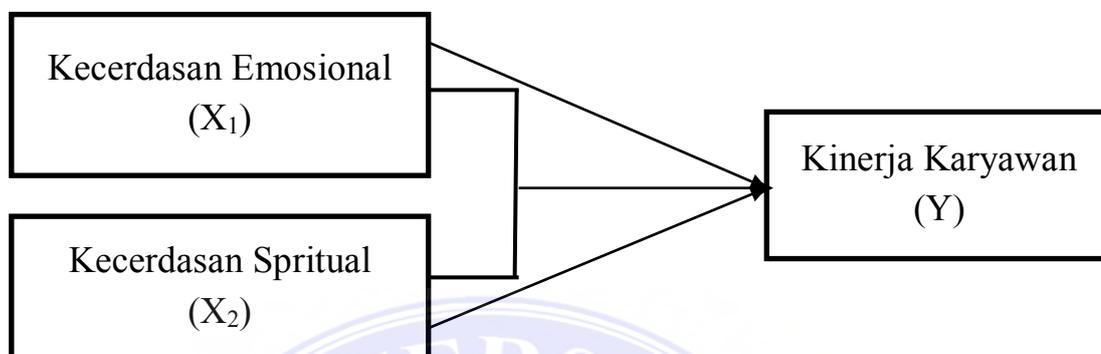
		produktivitas karyawan	Regresi	
4	Pristy sila wahyuningtyas (2012)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	Menggunakan pendekatan kuantitatif Regresi linier berganda.	Kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4), Keterampilan sosial (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rustam Hanafi (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur	Menggunakan pendekatan kuantitatif Regresi linier berganda.	Hasil pengujian deskriptif melalui rata – rata masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa rata – rata persepsi responden pada variabel kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki skor yang berada pada range antara 3.41 – 4.20. Kategori pada range antara tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan pada PT Industri Kereta Api (Persero) sudah baik
6	Marsuki (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Menggunakan pendekatan kuantitatif Regresi linier berganda.	Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort

		Hotel Ijen View		Bondowosodengan arah positif.
7	Shalin (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)	Menggunakan pendekatan kuantitatif Regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber : Diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014 : 128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel – variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka konseptual.



Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, terdapat permasalahan yang dianggap penting yang terkait Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014 : 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 Ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan
- H2 Ada Pengaruh pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan

H3 Ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif, penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk membandingkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti, 2011:115). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik dari suatu penelitian sesuatu sebagaimana adanya.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Lokasi Penelitian PT. Supra Matra Abadi di Gedung Uniland lantai 5 Jalan. MT Haryono No. A1, Medan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2019 – Juni 2019. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1

Waktu	Maret-19				April-18				Mei-19				Juni-19				Juli -19			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																				
Bimbingan dan Seminar Proposal																				
Revisi Proposal																				
Analisis Data, Penyusunan Skripsi																				
Bimbingan dan Seminar Hasil																				
Pengajuan Sidang Meja Hijau																				

Tabel 3.1. Rencana Penelitian

Sumber : Diolah penulis, 2019

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti (Sugiyono, 2011:80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap, baik yang berada di kantor pusat maupun di tempatkan sebagai asisten di perkebunan PT. Supmamatra Abadi Medan berjumlah 102 karyawan. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Sugiyono dalam Ruslan, 2010:133).

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Tetap PT. Supmamatra Abadi Medan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	1
2.	Wakil Direktur	1
3.	Ka. Keuangan	1
4.	Ka. Rumah Tangga/Umum	1
5.	Admin Pelaporan Perawatan	5
6.	Admin Personalia Umum	4
7.	Bengekel/Traksi	7
8.	Staf Afdeling	25
9.	Mandor Afdeling	25
10.	Mandor Buah	25
11.	Satpam	7
Jumlah		102

Sumber : PT. Supra Matra Abadi Medan, 2019

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Menurut Arikunto (2012:112) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Pendapat tersebut sesuai menurut Roscoe dalam Sugiyono (2011:90) “ ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.” Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 102 orang, maka sesuai pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 100% dari keseluruhan jumlah populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 102 orang.

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X ₁)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Sumber : Goleman (2011:99).	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain (empaty) 5. Keterampilan sosial Sumber : Goleman (2015:58)	Skala Ordinal/Internal
Kecerdasan Spritual. (X ₂)	kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan Sumber : Ari Ginanjar Agustian (2012:124)	1. Mutlak Jujur 2. Sudut pandang relasi sosial-keagamaan. 3. Sudut pandang etika keagamaan. Sumber : Zohar dan Marshal (2011:45),	Skala Ordinal/Internal

Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber : Rivai dan Sagala (2010:549).	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Kerja sama e. Inisiatif Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)	Skala Ordinal/ Internal
----------------------	--	--	-------------------------

Tabel 3.2.

Operasional Variabel dan Indikator Variabel

Sumber : Diolah penulis, 2019

D. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS Versi 19.0.

2. Sumber Data

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu Karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan. Data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survei lapangan terdiri dari:

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual serta kinerja karyawan.
- b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2010:199).

Pada penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah Karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan dengan menggunakan skala likert's dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.3.

Penilaian Pengukuran Likert's

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah penulis, 2019

Alasan digunakan skala Likert's karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu menurut Sidik dan Muis (2012:172) skala Likert's dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang issue yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini

F. Metode Analisis Data

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{1tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{1tot})}{\sqrt{((n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n\sum X_{1tot}^2) - (\sum X_1 X_{1tot})^2)}}$$

Keterangan :

R = Korelasi product moment

$\sum X_i$ = Jumlah skor suatu item

$\sum X_{tot}$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum x_{tot}^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum X_i X_{tot}$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177). Uji realianilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelimpok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Adapun rumus untuk mencari reliabelitas adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

A = skor item pertanyaan ganjil

B = skor pertanyaan genap

c. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2013:210) menyatakan bahwa “ analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variable tertentu bila variable lain berubah”. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda.

Untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spritual (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Supmamatra Abadi Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Rumus regresi liner berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

β_{1-2} = Koefisien Regresi (Menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang di dasarkan pada hubungan nilai variabel independen).

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kecerdasan Spritual

e = *Error*

c. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik histogram.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut:

1. $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat multikolinearitas

2. *Tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu (Ginting & Situmorang, 2011: 55). Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

a. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

1. Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
2. Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2012 : 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(b_i - b)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

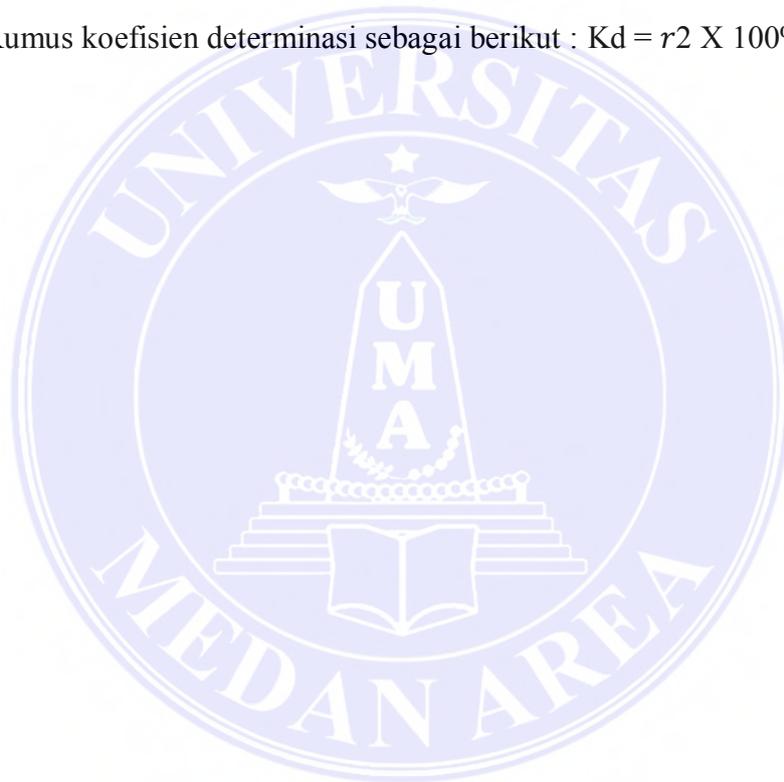
k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

c. Pengujian Determinan

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2011:15). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas.

Rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $Kd = r^2 \times 100\%$



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- a. Terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan. Hal ini terlihat dari nilai $t\text{-hitung} = 10.996 > t\text{-tabel} = 1,660$. Taraf signifikannya yang bernilai nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$
- b. Terdapat pengaruh antara Kecerdasan Spritual dengan kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan. Hal ini terlihat dari nilai $t\text{-hitung} = 6.731 > t\text{-tabel} = 1,660$. Taraf signifikannya yang bernilai nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$
- c. Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual dengan kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan, hal ini terlihat dari nilai uji f yang lebih tinggi dari f tabel yaitu $360.040 > 3,09$ dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000 dan *Adjusted R square* yang sebesar 90,2%.

B. Saran

- a. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil $t\text{-hitung} = 10.996 > t\text{-tabel} = 1,660$, yang termasuk kategori hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Terdapatnya hubungan yang kuat dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran

sebaiknya sumber daya manusia atau karyawan mengutamakan kualitas kecerdasan emosional selain kecerdasan intelektual yang dimiliki agar terjadi keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja yang baik. Sedangkan hasil regresi sederhana yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan atau dalam perencanaan sumber daya manusia dimana datang melalui tes atau lebih mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan antara komponen-komponen kecerdasan emosional yang dimilikinya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya

- b. Sesuai dengan hasil penelitian Kecerdasan Spritual dengan kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan. Hal ini terlihat dari nilai $t\text{-hitung} = 6.731 > t\text{-tabel} = 1,660$, maka perlu melakukan upaya peningkatan kecerdasan spritual dengan cara: (1) Mengenal diri sendiri, karena orang yang tidak bisa mengenali dirinya akan mengalami krisis makna hidup. (2) Melakukan instropeksi diri, dengan mengajukan pertanyaan kepada diri kita, apakah sudah benar atau masih melakukan kesalahan, kecurangan atau kemunafikan terhadap orang lain. (3) Aktifkan hati secara rutin, dalam kontek beragama dengan cara selalu mengingat tuhan. (4) Menemukan keharmonisan dan ketenangan hidup, kita menjadi manusia yang rakus akan materi, tapi dapat merasakan kepuasan tertinggi dalam hati dan jiwa, hingga kita bisa mencapai keseimbangan dalam hidup dan merasakan kebahagiaan spritual (sukidi,2004). Hal tersebut dilakukan,

agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pelayanan supaya dalam melakukan pekerjaannya tidak hanya memikirkan bahwa pekerjaan itu hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan rohani, sehingga dalam memberikan pelayanan dengan tulus dan ikhlas.

- c. Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan menggunakan rumus regresi sederhana, hasil tersebut membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spritual dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil yang penulis dapatkan bahwa F tabel lebih besar dari F hitung ($464.656 > 3,09$) yang berarti naiknya tingkatan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil pembahasan koefisien determinasi, hasil tersebut menginformasikan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan pada PT. Supmamatra Abadi Medan sebesar 90.2%, sedangkan 7.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ari Ginanjar Agustian, 2012, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Burhanudi, 2015, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dalyono, 2010, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik". Jakarta: Murai Kencana
- Dessler, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Efendi dan Sutanto, 2013, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Grandey, 2013, *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, 2015, *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Prestasi*. (Terjemahan Alex Tri KW). Edisi II. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moeharionto, 2012, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurita, 2012, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Pabundu Tika, 2016, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rosyida, 2010, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sandy, 2015, *Diklat Analisis Kinerja Perusahaan*. Purworejo: STIE. Rajawali.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Sekarningtyas, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh (alih bahasa Angelica). PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.

Siswanto, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. Yogyakarta: Prenada Media

Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta

Trihandini, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

Zohar dan Marshal, 2011, Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

Husnurrosyidah. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah Dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal Ekonomi Syariah, Vol 1, NO. 2,

Desty Sesiana Indriyani, 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)|Vol. 59No.1Juni2018

Zamzami Sabiq. 2012. Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Prosocial Santri Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Pamekasan: Jurnal Psikologi Indonesia September 2012, Vol. 1, No. 2, hal 53-65.

Skripsi

Dwijayanti (2010), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN”. Jakarta

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUPMAMATRA ABADI MEDAN

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supmamatra Abadi Medan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama kerja :

II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai ” Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supmamatra Abadi Medan”. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS).

Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Variabel Kecerdasan Emosional (X ₁)		SS	S	KS	TS	STS
a. Kesadaran diri						
1.	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki.					
2.	Saya menyadari kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri saya					
b. Pengaturan diri						
3.	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun					
4.	Saya akan tetap merasa tenang dalam situasi apapun.					
c. Motivasi						
5.	Pencapaian pekerjaan selalu sesuai dengan yang di harapkan perusahaan					
6.	Saya merasa mendapat banyak manfaat dari berteman dengan banyak orang.					
d. Mengenali emosi orang lain (empaty)						
7.	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan					
8.	Saya selalu berusaha menjaga perasaan orang lain.					
e. Keterampilan Sosial						
9.	Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain					
10.	Saya mampu menghormati pendapat orang lain walaupun berbeda pendapat.					

B. Variabel Kecerdasan Spritual (X₂)		SS	S	KS	TS	STS
a. Mutlak Jujur						
1.	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya					
2.	Saya akan membela pendirian/pendapat yang saya rasa benar ketika semua orang disekitar saya tidak sependapat					
3.	Saya akan mempertimbangkan dengan hati-hati dan mendengarkan orang lain sebelum saya menjalankan cara saya sendiri					
b. Sudut pandang relasi sosial-keagamaan						
4.	Saya sangat mudah memaafkan seseorang yang telah membuat saya marah (sakit hati).					
5.	Saya selalu mengajak teman untuk sholat apabila waktu sholat sudah tiba					
6.	Saya terpenggil untuk “bekerja ekstra” demi menghasilkan kesempurnaan pada apa pun yang saya lakukan					
c. Sudut pandang etika keagamaan.						
7.	Saya bersyukur atas jalan kehidupan yang saya alami					
8.	Saya meyakini bahwa Tuhan yang mampu menolong disetiap kesulitan yang saya hadapi					
9.	Menurut saya manusia hanya mampu berusaha dan hasil akhir ada di tangan Tuhan					
10.	Menurut saya, halal haram suatu benda sudah ada sejak dulu					

C. Variabel Kinerja (Y)		SS	S	KS	TS	STS
a. Kualitas Kerja						
1.	Setiap karyawan selalu bekerja dengan menunjukkan kerapian dan ketelitian					
2.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
b. Kuantitas Kerja						
3.	Setiap karyawan bekerja dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas					
4.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
c. tanggung jawab						
5.	Setiap karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya					
6.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
d. Kerja sama						
7.	Setiap karyawan berpartisipasi terhadap karyawan lain					
8.	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan					
e. Inisiatif						
9.	Setiap karyawan selalu bekerja dengan menunjukkan kerapian dan ketelitian					
10.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					