

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS  
AMANAH INSAN CITA CABANG  
LUBUK PAKAM**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
Guna melanjutkan skripsi pada Program Studi  
Perbankan Syariah*

Oleh:

**MAISARAH**

**1801270095**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

*PERSEMBAHKAN*

*Karya Ilmiah Ini Kupersembahkan Kepada Keluargaku*

*Ayahanda Mahmud  
Ibunda Mekar Ningsih*

*Tak lekang senantiasa memberikan doa demi  
kesuksesan & keberhasilan bagi diriku*

*MOTTO :*

*I feel like the possibility of all  
those possibilities being  
possible is just another  
possibility that could possibly  
happen.*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MAISARAH  
NPM : 1801270095  
Jenjang Pendidikan : S1 (Starata Satu)  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS AMANAH INSAN CITA CABANG LUBUK PAKAM” merupakan karya asli saya. jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 02 November 2022



**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. BPRS Amanah insan Cita Cabang Lubuk Pakam**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi  
Syarat – Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Program Studi Perbankan Syariah**

**Oleh :**

**Maisarah  
NPM : 1801270095**

**Program Studi Perbankan Syariah**

**Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line that ends in a small flourish.

**Al Bara, M.E.I**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. BPRS AMANAH INSAN CITA  
CABANG LUBUK PAKAM**

**Oleh :**

**MAISARAH  
NPM : 1801270095**

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah  
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
dipertahankan dalam ujian skripsi*

**Medan, 02 November 2022**

**Pembimbing**



**AL Bara, M.E.I**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar  
Hal : Skripsi

Medan, 02 November 2022

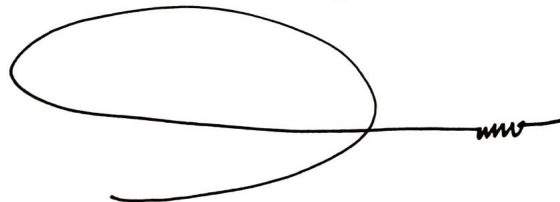
**Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di  
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Maisarah** yang berjudul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Citra Cabang Lubuk Pakam**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Pembimbing**

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal line and a small flourish.

**Al Bara, M.E.I**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I  
Dosen Pembimbing : Albara, SE, Sy. M.E.I

Nama Mahasiswa : Maisarah  
Npm : 1801270095  
Semester : 9 (Sembilan)  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
01/ 09-22	- perbaiki BAB III - perbaiki penulisan - Analisis Data		
10/ 10-22	- Analisis data - Harap BAB IV		

Medan, 02 November 2022

Diketahui/Disetujui  
Dekan  
  
Prof. Dr.  
Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Albara, SE, Sy. M.E.I



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

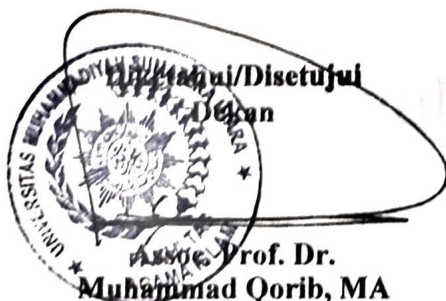
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I  
Dosen Pembimbing : Albara, SE, Sy. M.E.I

Nama Mahasiswa : Maisarah  
Npm : 1801270095  
Semester : 9 (Sembilan)  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17/ 10 - 22	- Perbaiki span penulisan - mandalay - Sinar		
22/ 11 - 22	- Periksa penulisan - perbaiki tabel		

Medan, 02 November 2022



Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Albara, SE, Sy. M.E.I



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Maisarah

NPM : 1801270095

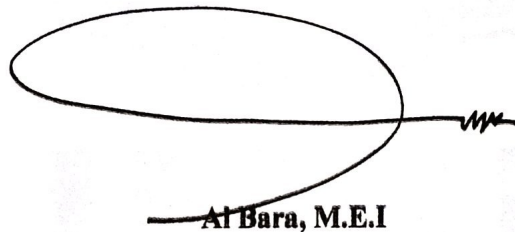
PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 02 November 2022

**Pembimbing**



Al Bara, M.E.I

**DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI**



**Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I**

**Dekan,**



Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

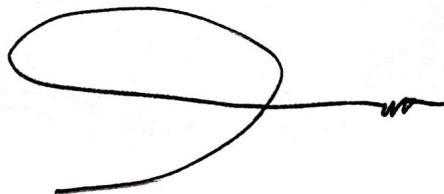
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Maisarah**  
NPM : **1801270095**  
PROGRAM STUDI : **Perbankan Syariah**  
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam**

Medan 02 November 2022

**Pembimbing**



*Al Bara, M.E.I*

**DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI**



**Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I**

**Dekan,**



**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**  
**KEPUTUSAN BERSAMA**  
**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN**  
**KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th 1987**

**Nomor : 0543bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Konsonan

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

<b>Huruf Arab</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>	<b>Nama</b>
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zet (dengan titik di bawah)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	Ḍ	te (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	kimater balik di atas
غ	Gai	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah		Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokal tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	ḍammah	U	u

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَ	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: ك تَابَ
- fa'ala: فَعَلَ
- kaifa: كَيْفَ

### c. Maddah

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

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا =	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى —	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و و —	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- ق ال : qāla
- مار : ramā
- قى : qīla

### d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

#### 1). Ta marbūtah hidup

ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan «*ammah*, transliterasinya (t).

#### 2). Ta marbūtah mati

*Ta marbūtah* yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3). Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudah al-atfāl* - *raudatul atfāl*: لروضاتالطفا
- *al-munawwarah al-Madīnah* : الممدى نهالم نورة -
- *ṭalḥah*: طلحت

#### e. Syaddah (tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu"ima : نعم

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

##### 1. Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### 2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tandasempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

### g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

-*ta'khuzūna*: ت اخذون

-*an-nau'*: ال نوء

-*syai'un*: ش ى ء

-*inna*: ان

-*umirtu*: امزث

-*akala*: اك ل

### h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

### i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz<sup>3</sup>unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-,alamin



Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujamiʿan
- Lillahil-amrujamiʿan
- Wallahubikullisyaiʿin „alim

#### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

## ABSTRAK

MAISARAH (1801270095) PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMANAH INSAN CITA CABANG LUBUK PAKAM

Tanpa adanya Kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya Kinerja Karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi, tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistic SPSS. Secara parsial variabel Kecerdasan Emosional dengan nilai signifikan lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak untuk variabel Kecerdasan Emosional. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum wr. Wb*

Alhamdulillahirrabil'alamin, sudah sepentasnya puja dan puji serta syukur kita ucapkan kehadirat Allah SWT, yang berkat nikmat dan karunia-NYA yang indah yang masih kita rasakan sampai pada saat ini, nikmat berupa iman, islam, kesehatan, kesempatan, pengetahuan yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang tidak dapat di jabar di atas seluruh kertas skripsi ini. Dan tak lupa pula shalawat berangkaikan salam kita sanjung sajikan kepada junjungan kita, suri tauladan kita, Habibullah, Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis mampu menyelesaikan skripsi tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi ini disusun atau dibuat sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata-1 Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwasannya masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak demi mencapai kesempurnaan ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimnbing penulis dalam upaya penyelesaian tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua Orang Tua, Ayahanda Mahmud dan Ibunda Mekar Ningsih yang tercinta, yang telah mendidik, mengasuh, memberikan cinta dan kasih maupun doa yang begitu besar, dukungan baik secara moril maupun material kepada penulis. Serta untuk Nenek saya Hj. Endrisyah Piliang yang telah mengasuh, mendidik memberikan cinta dan kasih sayang yang begitu besar, doa serta dukungan moril maupun material kepada penulis. Buat semua keluarga besar terima kasih yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, MA selaku WD 1 Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku WD III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Rahmayati, SE.I, M.EI selaku Ketua Jurusan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Riyan Pradesyah, M. E.I selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Perbaikan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Albara, SE.Sy, M.EI selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.

10. Seluruh Staff Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Tunangan Saya Anggi Satria yang telah membantu dan memberikan semangat, dorongan, dukungan dan meluangkan waktu kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Perbankan Syariah A Sore stambuk 2018, dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
13. Sahabat-sahabat penulis Azizah Ainun, Ariska Fauzia, Desi Mala Sari, Indah Savira, Elin Fajriah, Yulia Syafitri, yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

Sebagai penulis saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik itu pembaca, peneliti dan penulis khususnya. Penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata ucapkan sekian dan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Medan, Juni 2022

**MAISARAH**  
**180127009**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5
F. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>7</b>
A. Kajian Pustaka .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b Faktor-faktor Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja .....	9
2. Kecerdasan Emosional .....	10
a. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	11
b. Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	12
c. Indikator Kecerdasan Emosional .....	13
d. Manfaat Kecerdasan Emosional.....	13

3. Kepemimpinan .....	14
a. Pengertian Kepemimpinan .....	16
b. Tipe Kepemimpinan.....	17
c. Fungsi dan Peran Kepemimpinan .....	18
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	20
e. Unsur-unsur Kepemimpinan .....	21
f. Indikator Kepemimpinan .....	22
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	29
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	32
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Instrumen Penelitian .....	40
G. Uji Prasyarat .....	41
H. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Deskripsi Institusi.....	44
B. Deskripsi Karakteristik Responden .....	47
C. Hasil Penelitian .....	55
D. Pembahasan .....	62

<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabel 3.2 Distribusi Populasi .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabel 3.3 Skala Linkert.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabel 3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabel 3.5 Kecerdasan Emosional .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabel 3.6 Kecerdasan Kepemimpinan.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 4.4 Tabulasi Responden Variabel Kecerdasan Emosional.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 5.5 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 4.6 Jawaban Responden Kerja (Y).....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolicaritas Coefficients (a) .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.8 Regresi Berganda Coefficients (a) .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.9 Uji T Coefficients .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.10 Uji F .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Model Summary (b) .....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>21</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Amanah Insan Cita .....</b>	<b>33</b>
<b>Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>38</b>
<b>Gambar 4.3 Hasil Uji Maltikotinearitas .....</b>	<b>38</b>
<b>Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas .....</b>	<b>43</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan pendidikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan daya saing dalam memproduksi barang dan jasa. Didalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia memegang peranan sangat penting, maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan tokoh yang paling penting dalam perusahaan karena mereka yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Tokoh tersebut ialah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, dan tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2010) “kecerdasan emosi (EQ) menentukan 80 persen pencapaian kinerja individu dan organisasi, sedangkan kecerdasan pikiran (IQ) hanya 20 persen saja menentukan kinerja”.

Kecerdasan emosional juga dapat menjadi penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan karena jika kecerdasan emosional seorang karyawan yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Selain kecerdasan emosional, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pertama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Ricky W. Griffin dalam Ilham Fahmi, 2013).

Rivai, Bachtar, B. Rfli, (2014) mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Gaya kepemimpinan yang ditonjolkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan proses kepemimpinannya akan memengaruhi kinerja bawahannya, pemimpin berkewajiban untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Thoha dalam Yugusna, Fathoni, dan Haryono, 2016).

Burns dalam Kharis (2015) mengatakan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan oleh Bass dalam Kharis (2015) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus ada kesesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan ditempat bekerja maka akan tercapai kepemimpinan. Tercapainya kepemimpinan karyawan merupakan kebutuhan setiap karyawan, bukan hanya fisik tetapi juga psikis, artinya kepemimpinan itu lebih mengarah kepada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dengan menyukai dan menilai pekerjaan secara baik serta mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Setelah penulis melakukan penelitian awal di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam yang berlokasi di Jl. Tj. Gabus Satu, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Ditemukan bahwa adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepemimpinan karyawan. Banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan sulit mengendalikan emosi yang menyebabkan kepemimpinan menurun dan kinerja karyawan kurang efektif. Selain itu, karyawan kurang dapat mengendalikan emosi yang menyebabkan kinerjanya menurun adalah masih ada karyawan yang mudah marah ketika menghadapi masalah ditempat kerja. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, kepemimpinan yang diperoleh karyawan serta pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah : “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan yang diberikan membuat emosi karyawan susah dikendalikan.
2. Masih ada pegawai yang kurang mampu dalam mengendalikan emosinya dalam bekerja.
3. Masih rendahnya Kepemimpinan dari beberapa karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan sedikit menurun.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS. Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis
  1. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.
- b. Manfaat Praktis
  1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kecerdasan emosional dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Manfaat Bagi Penulis Selanjutnya
  1. Dapat digunakan sebagai acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
  2. Sebagai tambahan informasi bagi pembaca untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinana terhadap kinerja karyawan.

### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengkaji latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, kegunaan, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORETIS**

Bab ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, definisi operasional, data dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

**BAB IV : PEMBAHASAN**

Bab ini berbasis analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Permance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kerjanya. Cascio (1998) dalam Umam (2012) “menyatakan bahwa kinerja sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi”. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusrianto (1991: 3) dalam Mangkunegara (2010) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Cherington (1994) dalam Umam (2012) bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dari waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu”. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal. Simamora (2004) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

### **b. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

#### 1) Faktor Kemampuan

Terdiri dari kemampuan IQ dan kecerdasan emosional (*emotional intelligent*) serta kemampuan reality (*knowledge and skill*).

#### 2) Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Gibson (1987) dalam Umam 2012) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

#### 1) Faktor Individu

Faktor individu merupakan kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang karyawan.

#### 2) Faktor Psikologi

kepuasan kerja persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi.

#### 3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. (*reward system*).

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Berhasil tidaknya yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) antara lain :

#### 1) Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

#### 2) Kuantitas Kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

#### 3) Keandalan Kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

#### 4) Sikap Kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga karyawan dari organisasi lain.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil, dapat dijadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan keseluruhan unsur komponen penilaian kinerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminka kinerja dari karyawan.

## **2. Kecerdasan Emosional**

### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Secara psikologis, orang yang memiliki kecerdasan emosi baik akan mampu menggunakan otaknya dan kecerdasan pikiran (IQ) secara optimal, sebaliknya orang yang kecerdasan emosinya buruk tidak mampu menggunakan otak dan IQ dengan optimal. Dimana dengan menggunakan emosional yang baik maka akan cenderung menilai dirinya positif, merasa selalu memiliki potensi dan selalu mampu mengatasi stress saat bekerja. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain. Ia akan mampu membedakan 2 hal tersebut, kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya Salovey & Mayer, (1990) dalam Umam (2012). Patton (2001) menyatakan kecerdasan emosi diperlukan untuk mengatasi masalah dalam kehidupan dan menjadi dasar yang penting untuk menjadi manusia yang penuh dengan tanggung jawab, penuh perhatian, produktif secara optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.

Bar-on dalam Cooper (1999) “menyatakan kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu untuk dapat beradaptasi dalam pekerjaannya”. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan memahami dan mengontrol emosi diri dalam bekerja, dapat mengatur suasa hati, memahami perasaan orang lain dan memotivasi diri sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meraih keberhasilan di tempat kerja.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran menurut Goleman (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu yaitu :

### 1) Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang diperilakunya diidentifikasi, 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: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan sebagai anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

### 2) Lingkungan Non Keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti peran. Anak berperan sebagai individu diluar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain, pengembangan kecedasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan hyang lainnya.

### **c. Indikator Kecerdasan Emosional**

Untuk mengukur kecerdasan emosional seorang karyawan maka diperlukan indikator-indikator yang dijelaskan oleh beberapa ahli, menurut Goleman (2015) indikator emosional terdiri dari:

#### 1) Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan dasar diri kecerdasan emosional, kemampuan mengenali emosi dibimbing oleh dua kemampuan, yaitu kemampuan menyadari apa yang dipikirkan dan mengenali apa yang dirasakan. Inti dari mengenali emosi diri adalah mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi atau timbul. Mengenali emosi diri sama dengan kesadaran diri, yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki acuan yang realitis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat.

#### 2) Pengaturan Diri

Pengaturan diri adalah mengelola emosi berarti menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat. Kecakapan mengelola emosi ini merupakan kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri, yang meliputi kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan, orang yang memiliki kecakapan ini mampu bangkit kembali, sedangkan orang yang kemampuannya di bidang ini buruk maka akan terus bertarung melawan perasaannya.

#### 3) Memotivasi Diri Sendiri

Memotivasi diri merupakan kemampuan untuk menata emosi, menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam kaitannya untuk memberi perhatian, memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri dan berkreasi. Memotivasi diri juga bisa diartikan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun sasaran, membantu mengambil inisiatif

dan bertindak secara efektif, serta bertahan untuk menghadapi kegagalan dan frustrasi. Memperbaiki dirinya.

#### 4) Empati

Mengenali emosi orang lain disebut juga dengan empati. Orang yang empati lebih mampu untuk menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. Empati juga mencakup kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyalurkan diri dengan berbagai watak orang lain.

#### 5) Membina Hubungan Dengan Orang Lain

Membina hubungan berarti kecakapan untuk berinteraksi dengan orang lain, kemampuan untuk menjalin hubungan dan bagaimana seseorang menempatkan dirinya dalam suatu kelompok. Kemampuan untuk mengungkapkan diri dan perasaan merupakan dasar dalam kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

### **d. Manfaat Kecerdasan Emosional**

Keunggulan kompetitif perusahaan dibentuk melalui berbagai cara seperti menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi dan utilitas pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu pimpinan perusahaan, manajer, supervisor, dan karyawan perlu meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu mendayagunakan sumber daya manusianya secara optimal dalam mencapai kinerja sehingga mampu mendudukkan perusahaan pada posisi persaingan pasar yang lebih kuat dibandingkan dengan kompetensi yang dimiliki perusahaan-perusahaan pesaing. Sebagaimana kecil penelitian Goleman (2015) menyimpulkan bahwa “pencapaian kinerja hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan kecerdasan emosional EQ”. Maka dari itu karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memberikan

dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional berarti mampu memahami diri sendiri dan orang lain secara baik, memiliki jati diri dan kepribadian dewasa. Tidak memiliki rasa bersalah yang berlebih, tidak mudah frustrasi dan tidak mudah marah.

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia “pemimpin” sering yang disebut penghulu, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala penutun, raja dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Pemimpin/*leader* mempunyai macam-macam pengertian dari para ahli. Berikut ini terdapat beberapa definisi tentang pemimpin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya (Rivai, bachtiar, B. Rafli, 2014). Menurut Kartono dalam Rivai dkk (2014), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2009).



Ada beberapa macam pendapat dan pengertian dari beberapa para ahli terkait pendefinisian arti kepemimpinan. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal ini tidak disenangi. Sedangkan Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2015) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh seorang pemimpin adalah bagaimana mengarahkan para bawahannya agar senantiasa bersedia mengarahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Sering kali menjumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya untuk memerintahkan para bawahannya tanpa memerhatikan bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi (Anagora dalam Sutrisno, 2009). Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan efisiensi kerja sama karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dan meningkatkan kerja karyawan.

Menurut Soekarno Dkk (2010), “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial”. Menurut Mifta (2011). “gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh pimpinan didalam mempengaruhi pengikutnya”.

Menurut Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafat, keterampilan, sifat, sikap, yang sering ditetapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan agar tercipta suatu kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

### **b. Teori Kepemimpinan**

Wursanto dalam Veithzal Rivai dkk (2014) menyatakan bahwa ada enam teori kepemimpinan yaitu:

#### 1) Teori kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus di miliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan rasio, kelebihan rahaniah, dan kelebihan badaniah. Ketiga hal inilah yang menjadikannya berbeda dengan yang lainnya.

#### 2) Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang bai, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif, bertanggung jawab, bisa diandalkan, kreatif dan lain sebagainya.

### 3) Teori keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orang tuanya seorang pemimpin maka anaknya secara otomatis akan mewarinya dan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya dimasa yang akan datang.

### 4) Teori kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai charisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

### 5) Teori bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

### 6) Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dari dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

### c. Tipe Kepemimpinan

Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menguasai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula. Dari berbagai literatur dalam dan luar negeri yang diperoleh ada banyak tipe pemimpin. Menurut Bachri Alma dalam Fahmi (2013) adalah :

1) Pemimpin kharismatik

Kekuatan energik, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.

2) Tipe paternalistis

Bersifat melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.

3) Tipe militeristis

Tipe militeristis menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras dan otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

4) Tipe otokratis

Tipe ini berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5) Tipe *laissez faire*

Tipe *laissez faire* memberikan bawahan berbuat semuanya sendiri semua pekerjaan dan bertanggung jawab dilakukan oleh bawahan.

6) Tipe populistis

Tipe populistis mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

#### 7) Pemimpin tipe *administrative*

Pemimpin tipe *administrative* ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

#### 8) Tipe pemimpin demokratis

Tipe pemimpin demokratis pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Ada 3 macam model gaya kepemimpinan menurut Winardi (2005) adalah sebagai berikut:

##### 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Pembagian tugas, pelimpahan wewenang, dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi.

##### 2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada orang yang paling berkuasa. Dengan kata lain gaya kepemimpinan otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentuan, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan

### 3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat, yang dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

#### **d. Fungsi dan Peran Kepemimpinan**

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengolah atau mengatur perusahaan secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai pimpinan.

Menurut Sutrisno (2009) dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan yang baik, dalam kerjasama yang produktif, dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

### 5) Pimpinan selaku integrator

Setiap pemimpin terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan pada suatu organisasi, semakin penting pula makna peranan pimpinan sebagai integrator

### **e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (2014) bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu:

#### 1) Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecedasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan dan kemampuan menilai.

#### 2) Prestasi

Pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar keserjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

#### 3) Tanggung Jawab

Pemimpin harus mandiri, brinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya cara unggul.

#### 4) Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Miftah Thoha (2010) menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

#### 1) Kecerdasan

Bahwa pimpinan mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin

2) Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3) Motivasi diri

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

**f. Unsur-unsur kepemimpinan**

Menurut Wilson bangun (2012) ada empat unsur kepemimpinan yaitu:

1) Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan pemerintah dari pimpinan. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.

2) Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.



### 3) Mempengaruhi

Unsur ketiga dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini sangat-sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk mempengaruhi para anggota organisasi.

### 4) Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

Menurut Pabundu Tika (2005) mengatakan unsur-unsur yang ada didalam kepemimpinan adalah:

- 1) Seni/proses mempengaruhi
- 2) Mengarahkan
- 3) Usaha/kegiatan
- 4) Pencapaian tujuan

### **g. Indikator kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting. Kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi. Menurut Miftah Thoha (2010) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

#### 1) Kecerdasan

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang diinginkannya.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

3) Motivasi diri dan dorongan prestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

4) Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengukur kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

Menurut Edwin Ghisellin dalam T. Hani Handoko (2008) indikator kepemimpinan adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan gaya kepemimpinan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Marpaung (2014) mengemukakan, indikator kepemimpinan terdiri dari memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab dan penyelesaian persoalan. Menurut Kiswanto (2010), yang menjadi indikator kepemimpinan yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Dimana yang menjadi indikator kepemimpinan yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi, pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, kemampuan, kepercayaan diri, inisiatif, memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberi petunjuk pelaksana, menerima tanggung jawab dan menyelesaikan persoalan, yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan beberapa orang terkait penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam table berikut :

**Tabel II. 1**

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Achmad Sani, Supriyanto, Eka Afnan Troena (2012)	Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi di Bank Syariah Kota Malang)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini

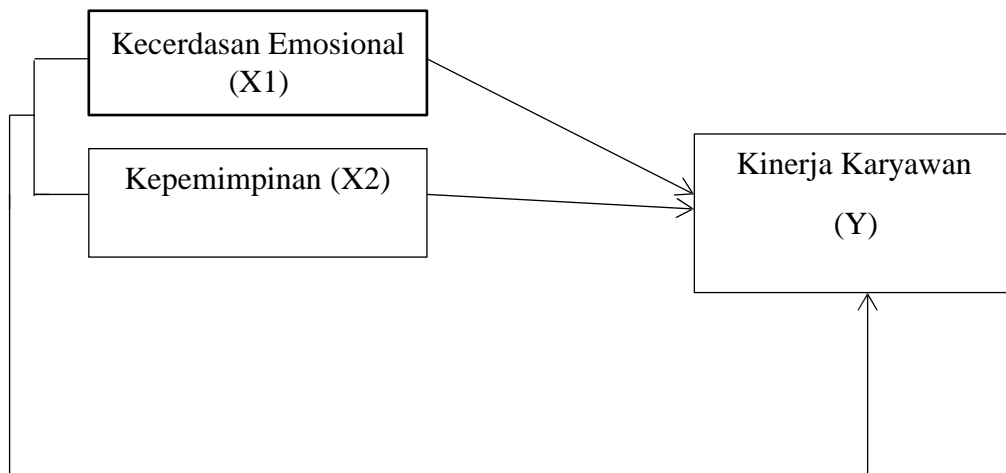
				bermakna bahwa semakin Baik kepemimpinan maka kinerja semakin meningkat.
2	Azizi Bana (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari)	Kuantitatif	Kepemimpinan memiliki pengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja, motivasi kerja berperan sebagai mediator terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu melalui motivasi kerja pegawai.
3	Anis Choiriah (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja	Kuantitatif	Hasil penelitian Ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan

		auditor dalam kantor akuntan publik.		intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
4	Didi Asmadi, Bambang Syairuddin, Erwin Widodo (2015)	Kontribusi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang Dimoderasi Kepemimpinan	Kuantitatif	Hasil penelitian Ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan kontribusi sebesar 42,5% dan kecerdasan spiritual berkontribusi sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan kantor Pusat administrasi PT. Garam (Persero). Namun, kepemimpinan terbukti bukan variable

				moderator melainkan variable independent.
5	Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, dan Suharjono (2014)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Berpengaruh signifikan dan positif terhadap Pemberdayaan karyawan PDP Jember, Kepemimpinan Berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja karyawan PDP Jember, Kepemimpinan Tidak Berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PDP Jember

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah menjadi ketentuan yang diterima publik jika hendak memecahkan masalah perlu ada lingkup penelitian, ini ditunjukkan agar dalam penelitian ada batas yang jelas mengenai penyelesaiannya. Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu, maka disusun kerangka pemikiran untuk peneliitian pada gambar dibawah ini :



**Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran**

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan tinjauan teoritis maka hipotesis penelitian adalah :

#### 1. Kecerdasan Emosional

Ho : Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

HI : Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

## 2. Kepemimpinan

Ho : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.

BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

HI : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.

BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini dilihat dari metodenya peneliti menggunakan metode kuantitatif “Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan temuan berdasarkan prosedur statistik atau cara kuantifikasi” (Juliandi: 2013). Data peneliti gunakan diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat/persepsi mereka didalam instrumen penelitian yang dibuat. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (perumusan masalah). Disini peneliti juga menggunakan penelitian asosiatif/korelasional. Pendekatan asosiatif adalah “pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain” Kaufinan dalam Juliandi (2013). Penelitian korelasional tujuannya adalah untuk memahami hubungan antar variabel. Adapun dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini direncanakan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam yang berada di jalan Tj. Gabus Satu, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

**2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan dimulai pada bulan Februari 2022 sampai dengan Juni 2022. Adapun jadwal rencana penelitian, mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi digambarkan pada jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel III.1 Waktu Penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan																																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal	■																																							
2	Penyusunan Proposal		■				■									■																									
3	Seminar Proposal																																								
4	Pengumpulan Data																																								
5	Analisis Data																																								
6	Penyusunan Data dan Laporan Akhir																																								
7	Sidang Meja Hijau																																								

**C. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Sugiono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Juliandi (2014) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam yang berjumlah 35 orang.

Berikut ini adalah keterangan dari jumlah populasi.

**Tabel III.2 Distribusi Populasi**

Bagian	Populasi
Pimpinan	1
PE Audit Intern	5
OB	6
Account officer	10
Accounting	9
Teller	2
CS	2
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>

Sumber: PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam (2022)

## 2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam yaitu sebanyak 35 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2013).

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

### **1. Variabel Penelitian**

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam, maka variabel penelitian ini sebagai berikut :

#### **1. Variabel Bebas X**

Variabel bebas adalah variabel penelitian yang variasinya mempengaruhi variabel lain, dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur.

#### **2. Variabel Terikat Y**

Variabel terikat adalah suatu variabel yang dapat berubah karena pengaruh variabel bebas (variabel X). Variabel terikat sering disebut juga dengan variabel terpengaruh atau dependent, tergantung, efek, tak bebas, dan disingkat dengan nama variabel Y. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan pada BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

### **2. Definisi Operasional Perusahaan**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Ada dua macam variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian dependen (terikat) dan variabel independent (bebas).

### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam. Adapun indikator yang digunakan untuk menguji Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah:

### **2. Kecerdasan Emosional (X1)**

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dari orang lain disekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Dalam penelitian ini kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan emosional karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam. Adapun indikator yang digunakan untuk menguji kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah:

### **3. Kepemimpinan (X2)**

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok, organisasi, maupun perusahaan. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam. Adapun indikator yang digunakan untuk menguji kepemimpinan dalam penelitian ini adalah:

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### **1. Wawancara**

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian dan para-para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungan dengan penelitian ini.

### **2. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan/mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

### **3. Angket (Questioner)**

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat data pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel III.3 Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam yang beralamat di Tj. Garbus Satu, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan salah satu pernyataan harus ada pada setiap kuisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel, dari dua variabel tersebut memiliki indikator pernyataan, adapun pernyataan tersebut adalah:

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel III.4 Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	No Instrumen
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Keandalan kerja	5,6
4	Sikap kerja	7,8

Sumber: Mangkunegara (2011)

## 2. Kecerdasan Emosional (X1)

**Tabel III.5 Indikator Kecerdasan Emosional**

No	Indikator	No Instrumen
1	Kesadaran diri sendiri	1,2
2	Pengaturan diri	3,4
3	Memotivasi diri sendiri	5,6
4	Empati	7,8
5	Membina hubungan dengan orang lain	9,10

Sumber: Goleman (2015)

## 3. Kepemimpinan (X2)

**Tabel III.6 Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	No Instrumen
1	Kemampuan dalam pengawasan	2
2	Kebutuhan akan berprestasi dalam bekerja	3
3	Kecerdasan	5
4	Ketegasan	6
5	Kepercayaan diri	7
6	Inisiatif	8

Sumber: Edwin Ghiselli dalam T. Hani Handoko (2008)



## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel. Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunkanakan untuk validitas dalam penelitian ini adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah Responde

X = Skor tiap item

Y = Skor total

Validitas data diukur dengan membandingkan hitung dengan tabel ( product moment). Jika hitung > tabel, dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach.

Rumus Cronbach alpha sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Realibilitas instument

K = Jumlah kuisioner

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma i^2$  = Varian total

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Juliandi dan Irfan, 2013)

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel dependen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain: Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Uji Regresi

Metode yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah metode uji regresi linier berganda, Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan (the explanatory). personality dan promosi sebagai varinbel bebas (X) terhadap minat nasabah sebagai variabel terikat (Y).

$$Y = a + Q_1X_1 + Q_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X1 = Variabel bebas yaitu kecerdasan emosional

X2 = Variabel bebas yaitu kepemimpinan

B1 = Koefisien regresi yaitu perubahan rata-rata pada Y untuk setiap unit perubahan pada variabel X.

B2 = Koefisien regresi yaitu perubahan rata-rata pada Y untuk setiap unit perubahan pada variabel X.

$a$  = Nilai konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

$e$  = Error term

#### b. Koefisien Determinasi (R Square)

*R square* merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). *R squared* merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Nilai *R-squared* ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai *R square* yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah.

### **c. Uji T atau Uji Parsial**

Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

1. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### **d. Uji F atau Uji Simultan**

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Instansi**

**Pada BPRS Amanah Insan Cita** berdiri Sejak tahun 1992 melalui UU No. 7 Tahun 1992 ditetapkan penyederhanaan jenis bank menjadi jenis Bank Umum dan jenis Bank Perkreditan Rakyat. PT. BPRS Amanah Insan Cita didirikan pada tanggal 22 Desember 2008 dengan modal dasar Rp. 4 Milliar dan mulai beroperasi pada tanggal 08 Februari 2010.

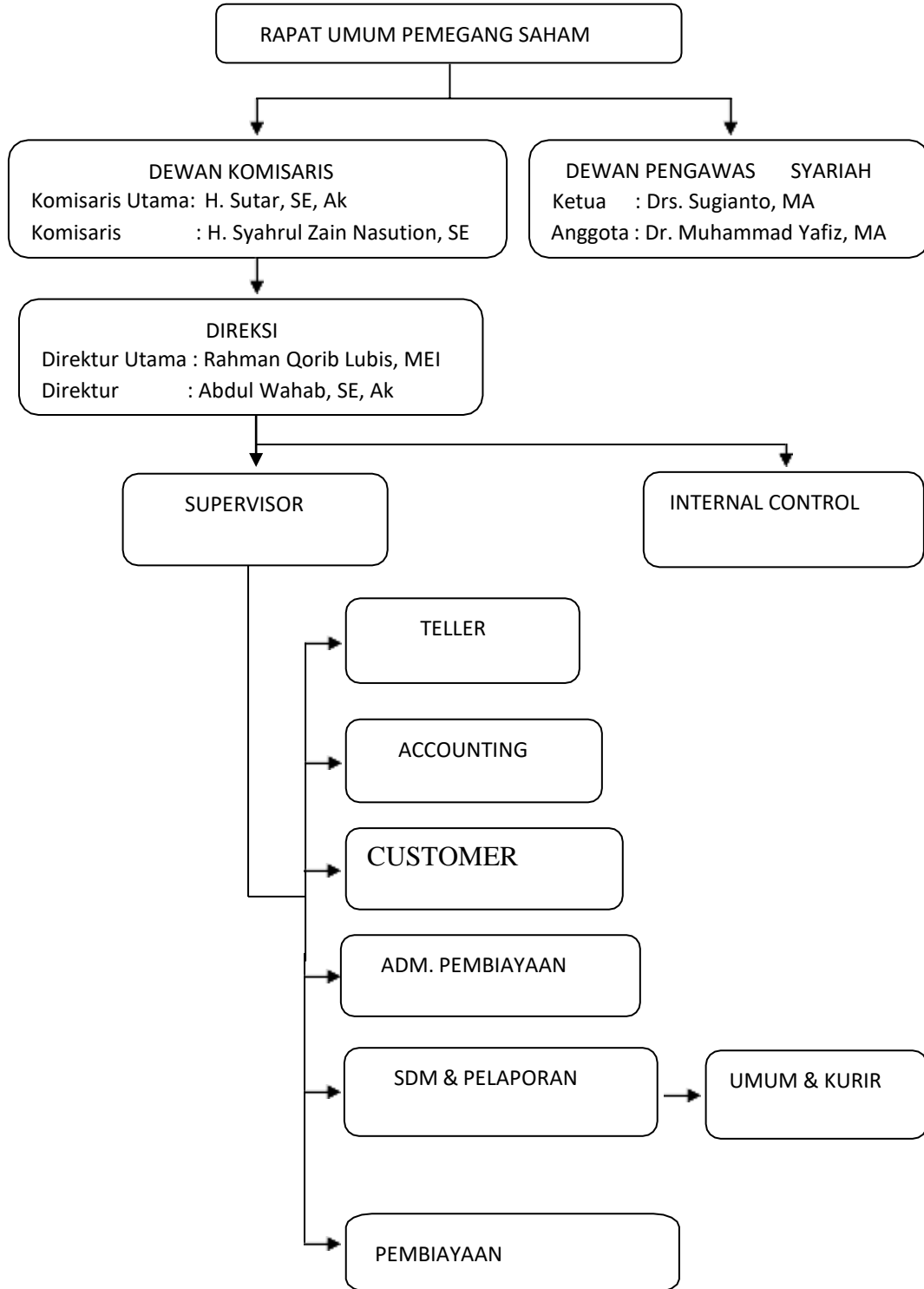
Berdirinya BPRS ini dipicu oleh keinginan Korps Alumni Himpunan Mahasiswa Islam (KAHMI) untuk berkiprah di perekonomian syariah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umat dengan cara membantumenumbuh kembangkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) melaluiaktivitas perbankan. PT. BPRS Amanah Insan Cita beralamat di Jl. Williem Iskandar Komp. MMTC Blok AA-5, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang.

Didirikan pada tanggal 22 Desember 2008 berdasarkan akte notaris nomor 11 tahun 2008 tanggal 22 Desember 2008. Mulai beroperasi tanggal 08 Februari 2010 sesuai dengan izin Bank Indonesia nomor 12/3/KEP.GBI/DpG/2010 tanggal 19 Januari 2010 dengan nomor sandi bank adalah 620145.001 Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan No. AHU-0033295.AH.01.09.

Tahun 2012 Tanggal 18 April 2012 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia jumlah modal adalah sebesar Rp. 4.000.000,- ribu, dan telah disetor sebesar Rp. 1.827.000- ribu, dengan komposisi kepemilikan terdiri dari H. Rudi Dogar Harahap, SE, MBA, M. Hum (29,4%), H. Sutar, SE,Ak (29,4 %), H. Syahrul Zain Nasution, SE ( 29,4 %) dan masyarakat (11,8 %).

#### **Gambar 4.1**

#### **Struktur Organisasi PT. BPRS Amanah Insan Cita**



**1. Operasional PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam**

Berdasarkan UU No. 10 Tahun 1998, BPR/BPRS telah memberikan jasa dalam lalu lintas untuk pembayaran, adapun bidang usahanya meliputi :

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpana berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- b. Memberikan kredit/ pembiayaan.

- c. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.
- d. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, dan atau tabungan pada bank lain.

BPRS melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang merupakan Transaksi yang sesuai dengan prinsip syariah harus memenuhi syarat, yaitu:

- a. Tidak mengandung unsur kedzaliman.
- b. Bukan *riba*
- c. Tidak membahayakan pihak sendiri atau pihak lain
- d. Tidak ada penipuan (*gharar*)
- e. Tidak mengandung materi-materi yang diharamkan
- f. Tidak mengandung unsur judi (*maysir*)

## 2. Visi dan Misi PT. BPRS Amanah Insan Cita

Visi

- a. Menjadi BPR Syariah yang sehat

Misi

- A. Menerapkan prinsip syariah secara murni.
- B. Menggunakan teknologi yang handal agar tercapai efisiensi dan kualitas.

## 3. Produk-Produk PT. BPRS Amanah Insan Cita

- a. Tabungan *Wadiah*

Tabungan *wadiah* adalah merupakan titipan atau simpanan pada bank syariah. Pada prinsipnya tabungan *wadiah* merupakan titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik perorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja bila si penitip menghendaki.



*b. Deposito Mudharabah*

Deposito merupakan sarana investasi bagi *shohibul maal* (pemilik dana) yang akan dikelola secara syariah untuk mendapatkan keuntungan sesuai dengan *nisbah/* rasio bagi hasil yang telah disepakati.

Deposito *Mudharabah* menggunakan prinsip *mudharabah* yaitu perkongsian antara kedua belah pihak, dimana pihak pertama *shahibul maal* (pemilik dana/deponsan) menyediakan dana dan pihak kedua (mudharib/bavvnk) bertanggung jawab atas pengelolaan usaha.

*c. Pembiayaan Murabahah*

Pembiayaan *murabahah* adalah istilah dalam fiqih yang merupakan suatu bentuk jual beli tertentu ketika penjual menyatakan biaya perolehan barang, meliputi harga barang dan biaya-biaya lain yang di keluarkan untuk memperoleh barang tersebut dan tingkat keuntungan (margin) yang diinginkan.

*d. Pembiayaan Mudharabah*

Pembiayaan *mudharabah* adalah merupakan akad kerja sama antara kedua belah pihak, dimana pihak pertama menyediakan seluruh modal dan pihak lain menjadi pengelola. Keuntungan dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Pembiayaan *mudharabah* atau yang sering disebut sebagai pembiayaan konsumtif atau pembiayaan jual beli, merupakan pembiayaan yang sering kali mengalami peningkatan, baik di laporan lembaga keuangan syariah maupun lembaga keuangan konvensional (Mujiatun, 2013).

*e. Pembiayaan Ijarah Muntahiya Bittamlik (IMBT)*

Berdasarkan buku kodifikasi produk perbankan syariah, lampiran SEBI No.10/31/DPbS tanggal 7 Oktober 2008 perihal produk bank syariah dan unit usaha syariah PBI No. 10/17/2008 yang dimaksud dengan pembiayaan *ijarah muntahiya bittamlik* adalah transaksi sewa menyewa antara objek pemilik sewa dan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakannya dengan opsi perpindahan hak milik objek sewa.

## **B. Deskripsi Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dan pekerja lapangan yang bekerja di BPRS cabang lubuk pakam yang memiliki 60 pekerja dan karyawan yang terdii dari beberapa

karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan masa kerja. Dari kuisisioner yang disebarakan sebagai berikut

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	46	77%
Perempuan	14	23%
Total	73	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 14 responden dengan persentase 23% sedangkan responden laki-laki berjumlah 46 responden dengan persentase 77%.

#### 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
23-35	26	43,9%
36-45	24	40%
46 tahun keatas	10	16,1%
Total	60	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan tingkat usia adalah 46 tahun keatas sebanyak 10 responden dengan persentase 16,1% %, tingkat usia 36-45 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 40%, tingkat usia 23-35 tahun

sebanyak 26 responden dengan persentase 43,9%.

### 3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun karakteristik esponden berdasarkan masa kerja dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 4.3 Responden Masa Kerja**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-3 tahun	20	33%
4-6 tahun	18	30%
7 tahun keatas	22	37%
Total	60	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja 3-5 tahun adalah SMP sebanyak 20 responden dengan persentase 33%, selanjutnya masa kerja 4-6 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 30%, sedangkan masa kerja 7 tahun keatas sebanyak 22 responden dengan persentase 37%.

Dari data responden yang telah diperoleh, dapat diharapkan mampumemahami variabel-variabel penelitian ini, dalam penelitian ini berikut hasil yang diperoleh dari seluruh jawaban responden :

### **Tabel 4.4**

#### **Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	47	29	48	2	3	1	2	0	0	60	100
2	19	32	20	33	14	23	7	12	0	0	60	100
3	9	15	24	40	15	25	10	17	2	3	60	100
4	1	2	20	33	27	45	11	18	1	2	60	100
5	7	12	33	55	17	28	3	5	0	0	60	100
6	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
7	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
8	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
9	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
10	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dengan bakat yang saya punya, responden menjawab setuju 33%.
2. Jawaban responden tentang Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit, responden menjawab setuju 33%.
3. Jawaban responden tentang Saya berperan serta dalam berbagai informasi dan gagasan, responden menjawab setuju 55%.
4. Jawaban responden tentang Dengan adanya rekan kerja yang saling membantu dapat memberikan semangat saya dalam bekerja, responden menjawab setuju 73%.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan yang adil dan bijak membuat saya lebih giat lagi dalam mencapai prestasi kerja, responden menjawab setuju 53%.

6. Jawaban responden tentang Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya, responden menjawab sangat setuju 47%.
7. Jawaban responden tentang Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan beban kerja, responden menjawab sangat setuju 48%.
8. Jawaban responden tentang Saya dapat bergaul dengan rekan-rekan kerja tanpa melihat jabatan ataupun divisi mereka ditempatkan, responden menjawab sangat setuju 45%.
9. Jawaban responden tentang Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan, responden menjawab sangat setuju 60%.
10. Jawaban responden tentang Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok, responden menjawab sangat setuju 40%.

**Tabel 4.5**

**Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Kepemimpinan**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17	37	62	9	15	2	3	2	3	60	100
2	9	15	37	62	10	17	4	7	0	0	60	100
3	11	18	35	58	12	20	2	3	0	0	60	100
4	5	8	38	63	15	25	2	3	0	0	60	100
5	28	47	29	48	2	3	1	2	0	0	60	100
6	19	32	20	33	14	23	7	12	0	0	60	100
7	9	15	24	40	15	25	10	17	2	3	60	100
8	1	2	20	33	27	45	11	18	1	2	60	100
9	7	12	33	55	17	28	3	5	0	0	60	100
10	10	17	37	62	9	15	2	3	2	3	60	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu beradaptasi baik di lingkungan sosial maupun lingkungan kerja, responden menjawab sangat setuju 62%,

- 2) Jawaban responden tentang Saya tidak suka membuang-buang waktu dan selalu menyelesaikan setiap tugas dan kewajiban, responden menjawab sangat setuju 62%
- 3) Jawaban responden tentang Dalam berkomunikasi saya dapat menyesuaikan antara komunikasi dengan rekan kerja responden menjawab sangat setuju 58%
- 4) Jawaban responden tentang Saya sering meminta bantuan teman untuk menyelesaikan tugas karena saya sadar dengan sendiri tidak dapat terselesaikan, responden menjawab sangat setuju 48%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya sadar dengan beradaptasi dengan kecerdasan spiritual kerja dapat meningkatkan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaan dan cara memimpin, responden menjawab sangat setuju 33%
- 6) Jawaban responden tentang Dengan penuh kesabaran dan tawaqal saya dapat menghadapi semua masalah pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 40%
- 7) Jawaban responden Masalah pekerjaan yang saya hadapi selalu dapat terselesaikan dengan baik karena adanya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 55%
- 8) Jawaban responden Walaupun kondisi fisik yang fit saya dapat menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 62%
- 9) Jawaban responden Dengan adanya perhatian dan dorongan dari pimpinan dan rekan kerja saya kembali bersemangat dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 62%
- 10) Jawaban responden Saya tetap pulang tepat waktu disaat tubuh saya sedang tidak fit, responden menjawab sangat setuju 58%.

**TABEL 4.6**

**Tabel Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
2	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
3	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
5	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
7	30	50	26	43	4	7	0	0	0	0	60	100
8	12	20	27	45	11	18	5	8	5	8	60	100
9	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
10	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan, responden menjawab setuju 55%.
2. Jawaban responden tentang Mengerjakan tugas diluar tugas pokok responden menjawab setuju 73%.
3. Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab setuju 53%
4. Jawaban responden tentang Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab setuju 47%.
5. Jawaban responden tentang Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab setuju 43%.
6. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab setuju 45%.

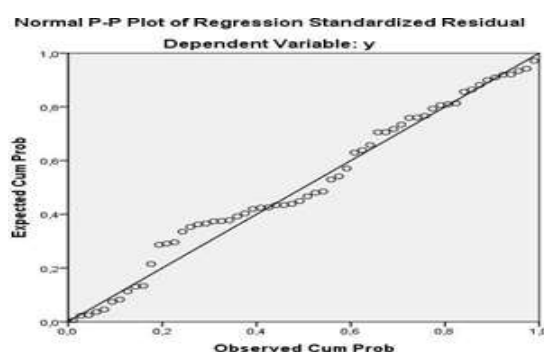
7. Jawaban responden tentang Saya dapat diandalkan pimpinan dalam memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan, responden menjawab setuju 55%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu besar hati apabila pendapat saya tidak diterima oleh pimpinan, responden menjawab setuju 43%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanya kepada pimpinan apabila menghadapi masalah pekerjaan, responden menjawab setuju 73%.
10. Jawaban responden tentang Walaupun jabatan saya tidak sesuai dengan pendidikan saya dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, responden menjawab setuju 53%.

### C. Analisis Data

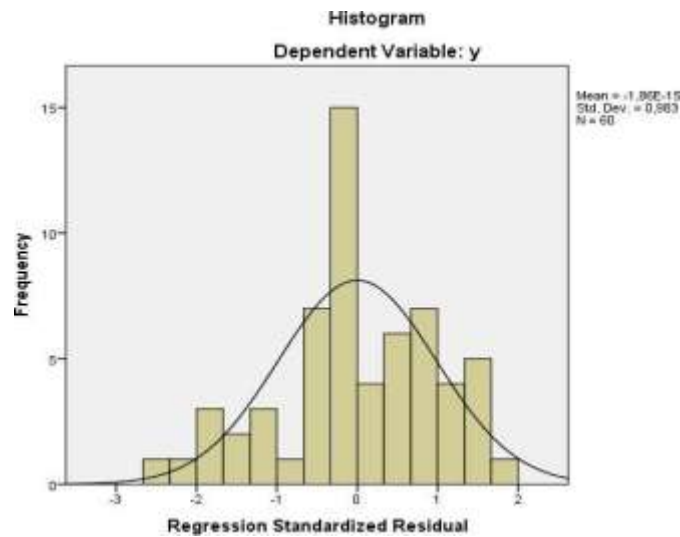
#### 1. UJI Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercerminkan dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24







**Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas**

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (variance inflator factor) dan nilai toleransi (tolerance). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai tolerance di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji multikolinearitas Coefficients (a)**

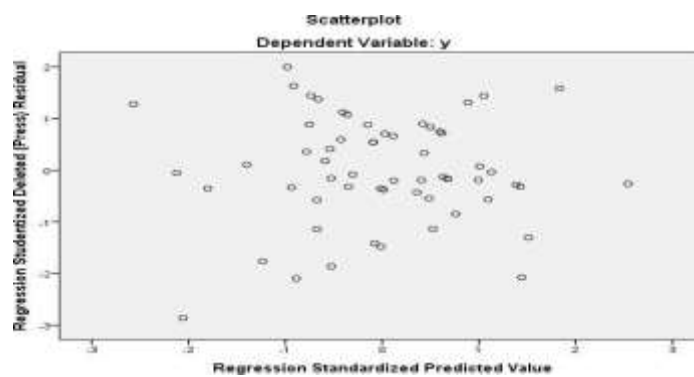
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	,707	1,414
	x2	,707	1,414

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 1,414 dan variabel kepemimpinan sebesar 1,414 .Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang besarnya kurang dari 10.demikian juga ini tolerance pada variabel kecerdasan emosional 0,707 dan kecerdasan spiritual 0,707.Dari masing-masing variabel nilai tolerance yang besarnya kurangnya dari 0,1 .Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

multikolinearitas antara variabel independen yang di ndikasi dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### c. Uji Heterokedaritas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.2.



**Gambar 4.4 Hasil Uji Hetetokedaritas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan software SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien- koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Regresi Linier Berganda Coefficients (a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,348	6,013		3,217	,002
x1	,861	,122	,808	7,030	,000
x2	,454	,101	,518	4,508	,000

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 19,348 + 0,861X_1 + 0,454X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Kecerdasan emosional

X2 = kecerdasan Kinerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 19,348 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Kinerja sebesar 19,348 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Kecerdasan emosional dan kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka Kinerja masih sebesar 19,348.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,861 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kecerdasan emosional (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja pada PT.BPRS. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,861.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,454 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan Kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja pada PT. BPRS. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan spiritual mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan

meningkatkan Kinerja sebesar 0,454.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan dan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Bila  $\text{Sig} > 0.05$ , maka  $H_0 =$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Bila  $\text{sig} < 0.05$ , maka  $H_0 =$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
3. Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 =$  ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
4. Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 =$  diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 4.9**

**Uji t Coeffients (a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,348	6,013		3,217	,002
	x1	,861	,122	,808	5,911	,000
	x2	,454	,101	,518	9,123	,000

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Kecerdasan emosional (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{\text{hitung}} = 5,911 < t_{\text{tabel}}$  ( $n-k=60-2=58$ ) 2,017. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variabel Kecerdasan emosional. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Kepemimpinan (0,000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{\text{hitung}} = 9,123 > t_{\text{tabel}}$  ( $n-$

$k=60-2=58$ ) 2,017. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variable Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertani.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

### 1). Merumuskan hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja karyawan

$H_a$  : ada pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja karyawan

### 2). Membandingkan hasil $F_{sig}$ dengan nilai probabilitas $\alpha$ 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

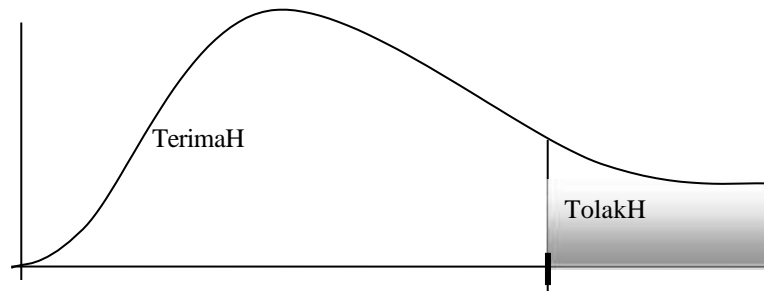
Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  Ditolak  
Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  Diterima

**Tabel 4.10**

### Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670,680	2	335,340	25,063	,000 <sup>b</sup>
	Residual	762,654	57	13,380		
	Total	1433,333	59			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung}$  (25,063)  $>$   $F_{tabel}$  3,16 ( $df_2=n-k=60-2-1=57$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



**Gambar 4.4**

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

**Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Modal Summary (b)**

Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,684	0,468	0,449	3,65785

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,684, artinya kontribusi Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 68,4% untuk mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. BPRS
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,468 (46,8%) artinya 46,8% variabel Kecerdasan emosional (X1) dan Kepemimpinan (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y) sedangkan sisanya 53,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,449 (44,9%), sehingga dapat dikatakan bahwa 44,9% variasi variabel independen yaitu Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan dapat menjelaskan Kinerja karyawan sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

#### D. Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Variabel Kecerdasan emosional lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variabel Kecerdasan emosional. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.BPRS, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Timothy (2015) bahwa kecerdasan emosional (ability) adalah “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Hazmanan, (2018) yang berkesimpulan kecerdasan emosional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosional kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja spiritual lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Marsuki, (2014, hal.164) “Kecerdasan spiritual adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Hasil penelitian Wijayanti (2016) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian Kepemimpinan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. BPRS.

Kepemimpinan karyawan adalah kepemimpinan dari sisi karyawan lebih mengarah pada respons yang diberikan. Maksudnya ialah tindakan kepemimpinan dalam menghadapi berbagai macam kebutuhan dari karyawan. Akan mendukung atau kebutuhan karyawan demi tujuan perusahaan. Kepimpinan bisa diartikan sebagai 3 hal berikut:

1. Orang yang bisa mengayomi

Seorang pemimpin yang baik harus mampu memahami kebutuhan dan aspirasi karyawannya. Pemimpin juga harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk mendapatkan hasil maksimal.

2. Orang yang bisa mendorong karyawan mengeluarkan potensi terbaiknya

Pemimpin yang baik mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan agar bisa mengeluarkan potensi terbaik dari diri mereka masing-masing. Melalui tindakan ini pemimpin jadi bisa memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.

3. Orang yang tidak pelit apresiasi

Pemimpin yang baik biasanya akan menghargai dan memotivasi karyawan melalui pengakuan atas kinerja mereka. Memberikan pengakuan dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, dan membantu mempertahankan karyawan berkualitas dalam jangka panjang.

Latar belakang masalah kepemimpinan karyawan yang terkait tentang rendahnya motivasi kerja ditemukan terdapat kecenderungan penurunan motivasi kerja ditandai dengan kurangnya semangat kerja karyawan terbukti dengan kurangnya kreatifitas karyawan dalam memajukan perusahaan ke tingkat yang lebih maju, serta didukung dengan kurangnya motivasi dari pimpinan dalam mengatur system kerja. Fenomena lain yang terjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kepuasan karyawan, karena terlalu banyaknya beban pekerjaan yang diberikan membuat karyawan terlambat dalam istirahat, dan terlambat pulang melalui waktu jam kerja kantor.

Berdasarkan Pendidikan :

1. SMA Jumlahnya 1 orang
2. D3 jumlahanya 4 orang
3. S1 jumlahanya 30 orang

Jadi total keseluruhan karyawan ialah 35 orang.



Berdasarkan pengalaman :

1. Karyawan itu sangat baik selama dalam pekerjaan dan taat kepada pemimpin
2. Pimpinan itu sangat baik kepada karyawannya dan perhatian saat karyawannya sakit.

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengelolaan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X1 (Kecerdasan emosional) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam. Penelitian ini didukung penelitian terlebih dahulu yang dikemukakan oleh editi (2010) menyatakan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $103,859 > 3,22$  menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti kecerdasan emosional (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka secara umum menyimpulkan :

1. Secara parsial, pengelohan data tentang variabel Kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan kinerja karyawan diperoleh  $-t_{hitung} - 5,911 > t_{tabel} 2,071$ . Jika kecerdasan emosional di dalam perusahaan itu menurun maka kepemimpinan didalam perusahaan juga ikut menurun dan tujuan perusahaan juga akan sulit untuk terlaksana dengan cepat.
2. Secara parsial, pengelohan data variabel Kepemimpinan terhadap karyawan di peroleh  $- t_{hitung} 9,123 > t_{tabel} 2,071$ . Semakin tinggi tingkat pemimpin dari perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan juga cepat terlaksana dengan baik.
3. Secara simultan,  $F_{hitung} 45,654 > F_{tabel} 3,111$ . Maka secara bersamaan kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih ditingkat secara bersamaan agar berjalan sesuai yang di inginkan oleh perusahaan.
4. Nilai R Square diketahui adalah 0,533 atau 53,3 % menunjukan sekitar 53,3% variabel kepemimpinan di pengaruhi kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Harus selalu menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama antar karyawan, sehingga selalu terjalin hubungan yang harmonis dan terhindar dari konflik yang dapat mengganggu pekerjaan dan juga dapat merugikan pihak perusahaan.

2. Pemimpin juga harus selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawannya sehingga karyawan selalu merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Perusahaan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan untuk kemajuan atau kelancaraan prosedur kantor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 46–50.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1) 400-410.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Husnurrosyida, H. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Syariah STAIN Kudus dan UNISNU Jepara). *Jurnal Ekonomi Syariah*, 13(05), 200– 219.
- Indriyani, D. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah Dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Syariah STAIN Kudus dan UNINUS Jepara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 59– 70.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1). 9-25.
- Junedi, J. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 215–226.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2010). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pradesyah, Riyan (2020). Analisis Pembiayaan Usaha Di Bank Syariah. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 605–607. [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

- Mangkunegara, A.A.A.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marsuki. (2014). *Kualitas Kecerdasan Intelektual*. Malang: UB Press.
- Moorhead, G., & Ricky W, G. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, A., & Prawironegoro, D. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, S. P., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi*, 7(4), 90–99.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi UMSU*, 3(2), 109–118.
- Siagian, S. T., & Hazmanan, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan danLingkunga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59– 70.
- Sudarmanto. (2015a). *Kedisiplinan dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sudarmanto. (2015b). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (8th ed)*. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia. Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarmizi, R. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 39–54.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal EkonomiBisnis Dan*



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019  
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
http://fai.umsu.ac.i M fai@umsu.ac.id f umsumedan @ umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada :  
Yth : Dekan FAI UMSU

06 Rajab 1443H  
07 Februari 2022 M

Di -  
Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Maisarah  
Npm : 1801270095  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Kredit Kumulatif : 3,65



Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan KA. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Perspektif Masyarakat Terhadap Profesionalitas Kerja Bank Syariah Indonesia KCP Perbaungan (Studi Kasus Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai)			
2	Pengaruh Modal, Likuiditas, dan Efisiensi Operasional Terhadap Profitabilitas PT. Bank Muamalat Indonesia Kota Medan			
3	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam	18/2/22 	Al-Para 	23/2/22 

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya  
  
Maisarah

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :

1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi :  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, SE,I, M.EI  
Dosen Pembimbing : Albara, SE.Sy, M.EI

Nama Mahasiswa : **MAISARAH**  
Npm : **1801270095**  
Semester : **Delapan (VIII)**  
Program Studi : **Perbankan Syariah**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
18/02-22	- konsultasi judul		
19/02-22	- perbaikan Utm		
23/02-22	- perbaikan penulisan (Erd) - Sumber data - Teknik Analisis data.		

Medan, 24 Juni 2022



Diketahui/Disetujui  
Dekan

Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, SE,I, M.EI

Pembimbing Proposal

Albara, SE.Sy, M.EI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019  
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
http://fai.umsu.ac.id M fai@umsu.ac.id f umsumedan @ umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI**  
**PERBANKAN SYARIAH**

Pada hari **Kamis, 21 Juli 2022** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Perbankan Syari'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Maisarah  
Npm : 1801270095  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syari'ah  
Judul Proposal : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	perbaiki sesuai dengan paragraf
Bab II	perbaiki sesuai dengan paragraf
Bab III	perbaiki kerangka dan kejurusan
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua

(Dr. Rahmayati, M.E.I)

Sekretaris

(Riyan Pradesyah, M.E.I)

Pembimbing

(Al Bara, M.E.I)

Pembahas

(Riyan Pradesyah, M.E.I)





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Pengesahan Proposal**

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari **Kamis, 21 Juli 2022** dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Maisarah  
**Npm** : 1801270095  
**Semester** : VIII  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Perbankan Syari'ah  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Dr. Rahmayati, M.E.I)

Sekretaris Program Studi

(Riyan Pradesyah, M.E.I)

Pembimbing

(Al Bara, M.E.I)

Pembahas

(Riyan Pradesyah, M.E.I)

Diketahui/ Disetujui

Dekan

Makil Dekan I



Dr. Zailani, MA



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fai.umsu.ac.id>

[fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id)

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 885/II.3/UMSU-01/F/2022  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

02 Safar 1444 H  
29 Agustus 2022 M

Kepada Yth :  
**Pimpinan PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam**  
di-

Tempat.

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

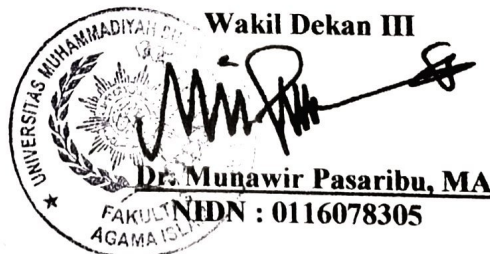
Nama : Maisarah  
NPM : 1801270095  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan,

Wakil Dekan III



CC. File





Lubuk Pakam, 07 November 2022 M  
12 Rab. Akhir 1444 H

No. : 141/AIC/KC/XI/2022  
Lamp. : -  
Perihal : Surat Balasan Izin Riset

Kepada Yth,

**Dekan Fakultas Agama Islam**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**Medan**

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Menunjuk surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1366/11.3/UMSU-01/F/2022, perihal: Izi Riset, maka dengan ini kami memberikan ijin untuk melakukan Riset di PT BPRS Amanah Insan Cita Cab. Lubuk Pakam Kepada:

**Nama : Maisarah**  
**NIM : 1801270095**  
**Semester : VIII**  
**Fakultas : Agama Islam**  
**Program : Perbankan Syariah**

Telah menyelesaikan kegiatan riset di PT. BPRS Amanah Insan Cita dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Cabang Lubuk Pakam”**. Demikian yang kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wasalammu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Lubuk Pakam, 07 November 2022  
PT BPRS Amanah Insan Cita

  
**Rafiq Andhika Sibero**  
Plt. Pimpinan Cabang

## **Daftar Riwayat Hidup**

Nama Lengkap : Maisarah  
Tempat, Tanggal Lahir : Perbaungan, 07 Maret 2000  
Agama : Islam  
Status : Lajang  
Alamat : Jl. Deli No. 112 Lingkungan Pekan III  
No. Hp/Telp : 085362310938

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Mahmud  
Ibu : Mekar Ningsih  
Alamat : Jl. Deli No. 112 Lingkungan Pekan III

### **Riwayat Pendidikan**

Tahun 2006-2012 : SD Negeri No. 108293 Perbaungan  
Tahun 2012-2015 : SMP Negeri 1 Perbaungan  
Tahun 2005-2018 : SMA Negeri 1 Perbaungan  
Tahun 2018-2023 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP.PT/IX.2018

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567

🌐 <http://perpustakaan.umsu.ac.id> ✉ [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id) 📞 [perpustakaan\\_umsu](https://www.instagram.com/perpustakaan_umsu)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 3761/ KET/II.3-AU /UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Maisarah  
**NPM** : 1801270095  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Jurusan** : Perbankan Syariah

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 16 Rabiul Awal 1444 H.  
12 Oktober 2022 M.



**Kepala UPT Perpustakaan**

**Assoc. Prof. Muhammad Arifin, M.Pd.**