

**PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.TASPEN (PERSERO) KCU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : ARMA NISAR
NPM : 1405160064
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ARMA NISAR
N P M : 1405160064
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KCU MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Hj. DEVI ANDRIANY, S.E., M.M

Penguji II

M. ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Pemimbing

Dr. JURIZEN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : ARMA NISAR
NPM : 1405160064
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO)
KANTOR CABANG UTAMA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

NAMA MAHASISWA : ARMA NISAR
NPM : 1405160064
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO)
KANTOR CABANG UTAMA MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
1/3-18	Daftar skripsi diterima		
5/3-18	Perbaiki nilai Paraf Abstrak Perbaiki analisis data		
14/3-18	Perbaiki pembahasan		
19/3-18	Perbaiki Kesimpulan dan saran		
22/3-18	Acc sidang mata kuliah		

Pembimbing Skripsi

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Medan, Maret 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Arma Nisar
NPM : 1405160064
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..23.09.2017
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Arma Nisar. NPM. 1405160064. Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) KCU Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammsdiyah Sumatera utara. Medan. Skripsi. 2018.

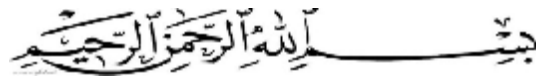
Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero), untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emesional terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Utama Medan, untuk menganalisis pengaruh Spritual terhadap Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan yang berjumlah 53 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang dari seluruh total karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil penguji yang lebih baik.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan. Dilihat dari uji t dimana kecerdasan Spritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian uji F secara simultan menunjukkan bahwa Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.

Kata Kunci : Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah , segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan karunia-Nya, serta tidak lupa shalawat dan salam kepada rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul” **Pengaruh Spritualitas Di Tempat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan**” Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar strata 1 (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ucapan teristimewa kepada Ayahanda Hasan dan Ibunda Rudiah serta bapak Ibrahim, ibu Sainah, Mamyu Sainap, Mamyu Ajjah, Mamyu Saripah Aini, Paman Abdul Mutalib, Paman Mukmin, serta Paman Kalidun yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan moral maupun materi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.MM.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.SI selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung ,SE, M.Siselaku Dekan III program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
7. Seluruh pegawai biro Administrasi prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
8. Bapak Sunardi selaku kepala cabang dan Pimpinan PT. Taspen (Prsero) kantor cabang utama medan beserta seluruh pegawai yang telah mengizinkan saya untuk melakukan riset/penelitian dan memperoleh data-data yang di perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman dekat indri dan teman-teman tersayang Fitriani br.Ginting,Fadilahani, ika sartika,dk jaya dan teman lain yang tidak bisa di sebut namanya satu persatu
10. Serta teman-teman seperjuangan kelas A Manajemen pagi stambuk 2014 yang nama tidak mungkin disebut satu persatu terimakasih untuk seluruh dukungan kepada penulis semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang setimpal dari ALLAH SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini,sarat dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.semoga skripsi

ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alikum Warrahmatullah Wabarakatuh.

Medan, Maret 2018

ARMA NISAR

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah	4
C. BatasandanRumusanMasalah	5
D. TujuandanManfaatPenelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. UraianTeori.....	8
1. KinerjaKaryawan.....	8
a. PengertianKinerjaKaryawan	8
b. Faktor-Faktor yang MempengaruhiKinerja	9
c. PenilaianKinerja	10
d. IndikatorKinerja.....	12
2. KecerdasanSpritual.....	14
a. PengertianKecerdasan Spritual.....	14
b. Faktor-Faktor yang MempengaruhiKecerdasanSpritual	16
c. Ciri-CiriKecerdasan Spritual.....	17
d. IndikatorKecerdasanSpritual	18

3. Kecerdasan Emosional.....	19
a. Pengertian Kecerdasan Emosional	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	21
c. Komponen Kecerdasan Emosional.....	22
d. Indikator Kecerdasan Emosional.....	24
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Defenisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisa Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil penelitian	54
1. Deskripsi Data	54
a. Variabel kinerja karyawan	54
b. Variabel Kecerdasan Spritual	56
c. Variabel Kecerdasan Emosional	58
2. Asumsi Klasik.....	59
a. uji Normalitas.....	59

b. Uji Multikolinearitas	62
3. Regresi Linier Berganda.....	65
4. Uji Hipotesis	67
a. Uji t.....	67
b. Uji F.....	69
5. Koefisien Determinasi.....	70
B. Pembahasan	71
1. pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan	71
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	72
3. Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 :Indikator Kinerja Karyawan	32
Tabel III.2 :Indikator Kecerdasan Spritual	32
Tabel III.3 :Indikator Kecerdasan Emosional	33
Tabel III.4 :Jadwal Kegiatan Penelitian.....	34
Table III.5 :Populasi Penelitian	35
Table III.6 :Skala Likert.....	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 KerangkaPradigmaPenelitian	30
Gambar III.1 KriteriaPengujianHipotesisuji T	43
Gambar III.2 KriteriaPengujianHipotesisuji F	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masala

Menurut Kasmir (2010, hal. 200) “dalam dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain”. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosional atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sesaat, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan terget ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Sutrisno (2010 : 172) “bahwa kinerja itu dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Menurut Wibowo (2016 : 7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, dengan demikian kinerja itu melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Irianto (2010, hal 171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan Organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat unit - unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif

Dari beberapa pengertian di atas dan kinerja yang di sampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah bahwa kinerja itu dapat dilihat dari kualitas waktu bekerja dan berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dengan demikian kinerja itu dapat dilakukan dengan hasil yang baik perlu adanya spritualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan terdapat beberapa kecenderungan penurunan kinerja karyawan yaitu dimana karyawan belum dapat mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan, disebabkan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan kecerdasan emosional yang dimiliki, serta kecerdasan spritual dari para karyawan yang belum sesuai dengan prosedur maupun aturan yang berlaku, sehingga demikian karyawan terkesan kurang sigap dan tanggap dalam mengenai setiap pekerjaan.

Spiritualitas padarnya merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, menialai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna di bandingkan dengan yang lain.

Menurut Muajis (2009, hal 97) mendefenisikan “kecerdasan spritual dengan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada dibalik

kenyataan apa adanya kecerdasan spritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa”.

Menurut Agustian (2007 : 13) “spritualitas adalah kemampuan untuk memberi makna spritual terhadap pemikiran, prilaku dan kegiatan serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komperensif”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa spritualitas adalah kecerdasan yang mengamkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan untuk memberi makna spritual terhadap pemikiran secara kompetitif.

Berdasarkan teori diatas dapat dipahami bahwa spritual adalah kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan untuk memberi makna spritual terhadap pemikiran secara kompetitif. Hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa masih ada diantara karyawan yang belum memiliki tingkat spritual yang baik.

Agustian (2007 : 41) “juga menyebutkan dalam bukunya bahwa banyak contoh disekitar kita, membuktikan bahwa orang memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan. Seringkali justru yang berpendidikan formal lebih rendah, banyak yang ternyata mampu yang lebih berhasil”.

Menurut Goleman (2015 : 33) “kecerdasan emosional sebagai kafasitas dalam mengenali dalam perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita.dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus dierakan, spritualitas”. Diharapkan kesadaran yang tinggi dan kecerdasan untuk

menghadapi dan memecahkan masalah dan nilai menempatkan dan kehidupan manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna di bandingkan yang lain. Oleh karena itu spiritualitas dan kecerdasan emosional cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu para manajer maupun pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan tercapai secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 40) keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari spiritualitas dan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada kinerja karyawan untuk memberikan kepercayaan pada diri karyawan untuk mendorong dan memotivasi untuk lebih mampu dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya sehingga karirnya dapat berkembang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya kecerdasan emosional dan spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh spiritualitas ditempat kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan tersebut sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat spiritualitas pada karyawan terlihat kurangnya rasa kepedulian terhadap karyawan lain

2. Kurangnya tingkat kecerdasan emosional terhadap karyawan terlihat dari penampilan dan perilaku seseorang karyawan
3. Tingkat kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sarana yang diharapkan, penulis membatasi masalah hanya mencakup pengaruh spiritualitas ditempat kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan batasan masalah yang ditetapkan maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan ?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan ?
- c. Apakah Spiritualitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Peneliti

Suatu peningkatan usaha akan dapat terlaksana dengan baik ditentukan terlebih dahulu tujuan dan manfaatnya, begitu pula dengan penelitian ini agar terlaksana dengan baik, maka harus ditetapkan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh spritualitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero).
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh spritualitas terhadap Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT.Taspen (Persero) KCU Medan serta membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai PT.Taspen (Persero) KCU Medan.

- b. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan serta pengetahuan penulis juga sebagai refrensi dan acuan penulis lainnya di masa yang akan datang.

c. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan khususnya dalam mengetahui manajemen sumber daya manusia tentang kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan yang dapat memberikan masukan dalam rangka melakukan penelitian dan mengkaji masalah yang sama dengan variabel penelitian yang lebih luas lagi dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2010, hal 43) "Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan". Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurut mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, dan suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai, dalam tujuan ini kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Menurut Wibowo (2016, hal. 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, dengan demikian kinerja itu melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan Bangun, (2012, hal. 231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirmen*). Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Prawiro dalam Tika (2010) "menyatakan bahwa kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada priode tertentu".

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) “berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan yang pada dasarnya merupakan kesadaran diri manusia itu sendiri. Bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat mencapai secara efektif dan efisien.

Karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan, keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009 : 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan

1) Efektivitas dan efesien

Dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran yang baik buruknya kinerja yang diukur oleh efektivitas dan efesien.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tupang tindih tugas.

3) Disiplin

Disiplinkan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan faktor diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karna faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) meliputi:

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Berikut penjelasannya :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya,

pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori yang baik. Demikian sebaliknya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja murah.

Menurut Wibowo (2016, hal.188) “penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan”. maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, motivasi kinerja

baik memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut Robbins (2013, hal 275) lima penilaian kinerja yaitu:

- 1) *Written Essay*
- 2) *Critical Incident*
- 3) *Graphic Rating scales*
- 4) *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*
- 5) *Forced Comparison Method*

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa

- 1) *Written Essay*

Merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambar tentang kekuatan,kelemahan, dan performance evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja.

- 2) *Critical Incident*

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku-perilaku karyan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja,

- 3) *Graphic Rating scales*

Dalam metode ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif.

- 4) *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*

Metode ini merupakan kombinasi dari metode Critical incident dan metode Graphic rating scales.

5) *Forcd Comparison Method*

Penilaian membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas tampak bahwa performance appraisal atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama priode waktu tertentu.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen dalam sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan-karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang sebagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demihari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang lebih ditetapkan.

Menurut Kasmir (2010, hal 208-210) menyatakan indikator kinerja adalah:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Penempatan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antara karyawan

Dari uraian atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan produk yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) Waktu

Waktu merupakan adanya pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian juga sebaliknya.

- 4) Penekanan biaya

Penekanan biaya artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melencenga dari telah yang di terapkan. dengan adanya pengawasan maka setiap pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antara karyawan

Dalam hubungan ini ikurur apakah apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Dari devenisi indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah ciri-ciri yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan diketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin dicapai dengan mengucapkan keenam indikator tersebut agar lebih baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 74) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan dalam bekerja
- 4) Sikap

Dari teori di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu seorang pegawai dalam hal ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapian. Kelengkapan dan keberhasilan pegawai selama bekerja.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam suatu priode tertentu.

3) Keandalan dalam bekerja

Keandalan pegawai dalam bekerja adalah sejauh mana pegawai dapat mengikuti suatu intruksi yang diberikan kepadanya, inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas baru, kehatian-hatian menyangkut bagaimana perhatian pegawai terhadap keselamatan kerja dan kerajinan yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya.

4) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek. Hal ini mencerminkan sikap kerja seorang pegawai terhadap perusahaan, terhadap pegawai lainnya dan terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik.

2. Kecerdasan Spritual

a. Pengertian Kecerdasan Spritualitas

Sriptualitas adalah kecerdasan untuk memecahkan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan masalah makna dan nilai menempatkan prilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spritual berkaitan dengan unsur pusat dari bagian diri, manusia yang paling dalam menjadi

pemersatu seluruh bagian diri manusia lain, yang bertumpu pada bagian dalam diri manusia yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar, sehingga menjadikan manusia yang benar-benar utuh secara intelektual, emosional, dan spritual.

Menurut Agustian (2007, hal. 9) menyatakan kecerdasan spritual adalah penjabaran dari gerakan *thawaf* spritual yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta. Sehingga manusia dapat hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman, tidak terlanggar atau tidak bertentangan dengan azas-azas SBO (*Spiritual Based Organization*) yang sudah baku dan pasti.

Menurut Zohar dan Marshall (2007, hal 32) “menyatakan bahwa kecerdasan spritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran”. Sebagai kecerdasan yang senantiasa yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan

Dari pengertian para ahli di atas dapat di tarik suatu kesimpulan, spritualitas merupakan sifat dasar dari suatu sikap hidup yang memberikan penekanan pada energi dan kondisi atau pengalaman yang dapat meyakini individu dengan arah yang bermakna dalam hidup di dunia dengan penuh makna, serta memiliki perasaan nyaman dan aman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spritualitas

Faktor yang menentukan kecerdasan spritual baik buruknya suatu perusahaan tergantung kepada perusahaan itu sendiri

Menurut Agustian (2007, hal. 39) Kecerdasan spritual mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spritual sebagai berikut:

- 1) Faktor internal
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Lingkungan keluarga
 - b) Lingkungan sekolah
 - c) Lingkungan masyarakat

Dari uraian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor internal

Spiritual itu adalah jiwa atau ruh. Jadi pribadi sendiri akan mempengaruhi kecerdasan spiritual itu sendiri. Kerena jika dalam diri kita tak ada sedikitpun ruh yang ingin memaknai sebenarnya apa hidup itu, maka kecerdasan spiritual itu akan sulit untuk ada. meskipun pun lingkungan mendukung.

2) Faktor eksternal

a) Lingkungan keluarga

Keluarga adalah madrasah pertama bagi anak. Untuk itu segala kecerdasan bermula dan di pengaruhi oleh keluarga. Begitu juga dengan kecerdasan spiritual anak. Keluarga berpengaruh besar dalam membentuk kecerdasan spiritual anak.

b) Lingkungan sekolah

Sekolah adalah sebuah lembaga formal yang juga mempengaruhi kecerdasan spiritual anak. Karena disekolah ini banyak mempengaruhi pengetahuan, tak hanya pengetahuan tapi juga nilai. Jika guru memberi nilai kehidupan yang baik, maka itu akan membuat kecerdasan spiritual anak akan baik. Sehingga anak mampu memaknai kehidupan dengan baik. Disamping itu

semua pihak sekolah bekerja sama dalam memberikan pengetahuan yang mampu meningkatkan kecerdasan anak.

c) Lingkungan masyarakat

Lingkungan masyarakat akan mempengaruhi terhadap kecerdasan spritual anak. Karena anak disamping tinggal dilingkungan keluarga, anak juga hidup dalam masyarakat. Jika masyarakat mempunyai budaya atau kebiasaan yang baik maka anak akan terbiasa juga untuk melakukan hal-hal yang baik. Sehingga secara tak langsung kecerdasan spritual anak akan muncul dan berkembang.

Berdasarkan faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kecerdasan spritual karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

Menurut Zohar dan Marsall (2007, hal. 35-36) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spritual yaitu:

- 1) Sel saraf otak
- 2) Titik tuhan

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1) Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiran kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, liwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri.

2) Titik tuhan

Yaitu lobus tempora yang meningkat ketika pengalaman religius atau spritual berlangsung, titik titik tuhan memainkan peran biologis

yang menentukan dalam pengalaman spritual. Namun demikian, titik tuhan bukan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spritual

c. Ciri-ciri Kecerdasan Spritual

Kecerdasan spritual sangatlah dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, dan ciri-ciri kecerdasan spritual yang tinggi akan mempunyai prinsip tertentu dalam hidupnya dan lebih bermanfaat.

Menurut Darmayuwono (2008, hal 181) ciri-ciri spritual yaitu:

- 1) Memiliki prinsip dan visi yang kuat
- 2) Kemampuan refleksi tinggi
- 3) Kesadaran diri dan lingkungan tinggi

Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Memiliki prinsip dan visi yang kuat

Prinsip itu adalah hal yang harus ada, tidak boleh tidak. Orang yang mempunyai kecerdasan spritual yang tinggi dia akan mempunyai prinsip tertentu dalam hidupnya, agar hidupnya bermakna dan bermanfaat. Semakin banyak kita mengenai prinsip yang benar semakin besar kebebasan pribadi kita untuk bertindak dengan bijaksana.

Disamping memiliki prinsip, orang yang mempunyai kecerdasan spritual yang baik dia akan mempunyai visi atau tujuan dari hidupnya. Agar dia tidak hidup seenaknya tanpa ada tujuan apapun. sehingga dia beranggapan bahwa hidupnya ini mempunyai makna dan hidup yang dijalannya tidak sia-sia.

2) Kemampuan refleksi tinggi

Orang yang mempunyai kecerdasan spritual yang tinggi, memiliki kemampuan refleksi yang tinggi pula. Dia cenderung bertanya "mengapa" atau "bagaimana seandainya" sebagai kelanjutan dari "apa" dan "bagaimana".

3) Kesadaran diri dan lingkungan tinggi

Orang yang mempunyai kecerdasan spritual yang tinggi akan memiliki kesadaran diri (self-awareness) dan kesadaran lingkungan yang tinggi. Kesadaran tinggi berarti telah mengenal dirinya (misalnya mengendalikan emosi), dengan mengenal dirinya maka dia juga mengenal orang lain, mampu membaca maksud dan keinginan orang lain. Kesadaran lingkungan tinggi mencakup kepedulian terhadap sesama, persoalan hidup yang di hadapi bersama, dan juga peduli terhadap bangsa dan negara

Menurut Goleman (2015, hal 231) empat ciri-ciri spritual yaitu:

- 1) Memiliki prinsip dan misi yang kuat
- 2) Kesatuan dan keragaman
- 3) Memaknai
- 4) Kesulitan dan penderitaan

Dari uraian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Memiliki prinsip dan misi yang kuat

Prinsip itu adalah hal yang harus ada. Orang yang mempunyai kecerdasan spritual yang tinggi dia akan mempunyai prinsip tertentu dalam hidupnya, bermakna dan bermanfaat.

2) Kesatuan dan keragaman

Orang yang mempunyai tingkat kecerdasan spritual yang tinggi dia memandang manusia itu sama. Dia memandang bahwa keberagaman itu yang membuat kita menjadi satu

3) Memaknai

Seorang yang memiliki SQ tinggi akan mampu memaknai atau menemukan makna terdalam dari segala sisi kehidupan, baik karunia tuhan yang berupa kenikmatan atau ujian.

4) Kesulitan dan Penderitaan

Orang yang mempunyai kecerdasan spritual yang baik, dia akan mampu bertahan dalam kesulitan dan penderitaan yang sedang dia alami.

Dari ciri-ciri spritual di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spritual tersebut sangat mempengaruhi kinerja.

d. Indikator Kecerdasan Spritual

Indikator yang menentukan kecerdasan spritual baik atau buruknya itu tergantung pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Menurut Agustian, (2007, hal 248) menyatakan bahwa indikator kecerdasan spritual adalah:

- 1) Kejujuran
- 2) Keadilan
- 3) Mengenal diri sendiri
- 4) Fokus pada kontribusi
- 5) Spritual non go dogmatis

6) Keterbukaan

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kejujuran

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur

2) Keadilan

Mampu bersikap adil kepada semua pihak, bahkan saat berdesak sekalipun, pada saat seseorang berlaku tidak adil pasti telah mengganggu keseimbangan dunia.

3) Mengenal diri sendiri

Fisik, pikiran, jiwa motivasi dan pikiran adalah alat-alat yang penting untuk dipahami dan dipelajari sebelum seseorang benar- benar sukses membantu orang- orang disekitar mereka.

4) Fokus pada kontribusi

Terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntuk hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

5) Spritual non go dogmatis

Komponen ini merupakan nialai dari kecerdasan spritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi

dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup dialami oleh visi dan nilai.

6) Keterbukaan

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

Menurut khavari (2000,hal 24) terdapat tiga indikator yaitu:

- 1) Sudut pandang spritual keagamaan
- 2) Sudut pandang relasi sosial keagamaan
- 3) Sudut etika keagamaan

Dari teori di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

1) Sudut pandang spritual keagamaan

Sudut pandang ini akan melihat sejauh manakah tingkat relasi spritual kita dengan sang pencipta. Hal ini dapat diukur dari segi komunikasi dan intensitas spritual individu dengan tuhan.

2) Sudut pandang relasi sosial keagamaan

Sudut pandang ini melihat konsekuensi psikologis spritualitas keagamaan terhadap sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial. Kesadaran spritual akan tercermin pada ikatan kekeluargaan antar sesama, peka terhadap kesejahteraan orang lain dan makhluk hidup lain bersikap dermawan.

3) Sudut pandang etika keagamaan

Sudut pandang ini dapat menggambarkan tingkat etika keagamaan sebagai manifestasi dari kualitas kecerdasan spritual. Semakin tinggi kecerdasan spritualnya semakin tinggi pula etika

keagamaannya.dengan kecerdasan spritual maka individu dapat menghayati arti pentingnya sopan santun, toleran dan beradap dalam hidup.

Dari indikator di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa indikator tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena indikator tersebut merupakan pendukung tercapainya kinerja.

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Prawira (2017, hal. 150) “mengemukakan secara umum bahwa kecerdasan merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi terjadi dalam kehidupan manusia”. Kecerdasan juga merupakan alat untuk belajar untuk menyelesaikan masalah dan menciptakan semua hal yang dapat dimanfaatkan oleh manusia, kecerdasan berkembang di luar individu dan mengikat melauai interaksi dengan orang lain.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan emosional situasi dimana seseorang mampu mengendalikan diri,semangat emosi, dan bertahan menghadapi prustasi yang bisa saja terjadi dikarnakan hal apapun baik didalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan yang akan membawa dampak buruk kedepannya. Dan kecerdasan emosional ini kemampuan untuk mengendali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya secara mendalam.

Menurut Robbins (2013, hal.37) “kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk medeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan

informasi emosional dan kecerdasan emosional titik kuncinya, dimana seseorang dapat mengelola titik panas nya sehingga tidak lepas kendali dan beraksi tanpa pemikiran”.

Menurut Goleman (2015, hal. 13) “kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dimana seseorang dapat mengelola titik panas atau mengendalikan emosinya, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kemampuan untuk memotivasi diri.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman (2015, hal 11) yaitu:

1) Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang di pupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak di kemudian hari.

2) Lingkungan Non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini di tujukan dalam

suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Dari defenisi faktor diatas maka dapat disimpulkan apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkunganya bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh kinerja karyawan yang memiliki peran-peran penting bagi perusahaan dalam memiliki dan menempatkan setiap karyawan dalam hal ini pekerjaanya supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Agar setiap karyawan dapat bekerja sama secara tim ini memudahkan dalam mempengaruhi suatu kinerja dapat tercapai.dari pernyataan tersebut dapat diketahui apabila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri

Menurut Agustian (2007, hal. 97) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain:

- 1) Fisik
- 2) Psikis

Berikut penjelasannya :

- 1) Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berpikir yaitu konteks (kadang-kadang disebut juga neo konteks).

2) Psikis

Kecerdasan emosional selain berpengaruh oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kecerdasan emosi seseorang yaitu secara fisik dan psikis. Secara fisik di bagian otak yaitu konteks dan sistem limbic, secara psikis meliputi lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

c. Komponen Kecerdasan Emosional

Lima dimensi atau komponen kecerdasan *Emosional* (EQ) menurut Goleman (2015, hal. 170) yaitu:

- 1) Mengetahui emosi
- 2) Mengelola emosi
- 3) Motivasi diri
- 4) Mengenali emosi orang lain
- 5) Membina hubungan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1) Mengetahui emosi

Mengenali emosi diri yaitu mengetahui apa yang dirasakan seseorang pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atau kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Semakin tinggi kesadaran diri, semakin pandai dalam menangani perilaku negatif diri sendiri

2) Mengelola emosi

Menjaga emosi sangat diperlukan untuk menjaga kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dan meningkat dengan drastis dapat

mengganggu dan berakibat negatif terhadap kestabilan emosional seseorang. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tidak akan dengan mudah larut kedalam perasaan. Ketika kebahagiaan datang, mereka tidak akan mengungkapkan dengan berlebihan, begitu juga kesedihan datang, mereka dapat meredam dan tidak ikut larut dalam kesedihan tersebut.

3) Motivasi diri

Motivasi merupakan salah satu hak yang penting dalam kehidupan manusia, begitu juga dengan pendidik yang berkeinginan untuk dapat memunculkan motivasi pada diri siswa. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan tinggi tetapi kurang mendapat motivasi juga akan berpengaruh terhadap prestasi yang kurang maksimal.

4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan mengenali emosi orang lain (empati) adalah merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5) Membina hubungan

Dalam rangka membangun hubungan sosial yang harmonis, maka harus memperhatikan identitas diri dan kemampuan berkomunikasi.

Disamping dimensi dan komponen kecerdasan emosional di atas, terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur dari tingkat kecerdasan emosional tersebut.

Menurut Goleman (2015, hal 42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional yaitu:

- 1) *Self awareness*
- 2) *Self management*
- 3) *Motivation*
- 4) *Empaty (Social awareness)*
- 5) *Relationship management*

Berikut penjelasannya :

- 1) *Self awareness*

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

- 2) *Self management*

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

- 3) *Motivation*

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

secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan trustasi.

4) Empati (*social awareness*)

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

5) *Relationship mangement*

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

d. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015, hal. 13) menggunakan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan,yaitu :

- 1) Kecerdasan diri
- 2) Pengaturan diri
- 3) Motivasi
- 4) Mengenali emosi orang lain
- 5) Keterampilan sosial

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dijelaskan:

- 1) Kecerdasan diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
- 2) Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
- 3) Motivasi, yaitu kemampuan yang untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
- 4) Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada keesaaran. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

- 5) Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Menurut Robbins (2013, hal. 151) menggunakan empat indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan yaitu:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengelolaan diri sendiri
- 3) Motivasi diri
- 4) Empati

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan :

- 6) Kesadaran diri

Suatau cara memproses informasi sehingga sadar akan perasaan dan perilaku diri mampu persepsi orang lain tentang diri pribadi. Proses ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan informasi, kepekaan, perasaan, penilaian dan maksud diri yang disediakan oleh diri sendiri.

- 7) Pengelolaan diri sendiri

Kemampuan mengelola emosi dengan cara memahami emosi dan kemudian menggunakan pemahaman tersebut untuk merubah situasi bagi kebaikan diri.

- 8) Motivasi diri

Kemampuan yang untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya

apapun yang dikerjakannya. kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi.

9) Empati

Kemampuan empati ini mampu untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain.

B. Kerangka Konseptual

Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritualitas yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, secara mendalam. sementara kecerdasan spritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terdapat setiap perilaku dan penguatan melalui langkah - langkah dan pemikiran.

1. Pengaruh Antara Kecerdasan Spritualitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Menurut Zohar dan Marsall (2007, hal 23) menyatakan bahwa kecerdasan spritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Goleman (2015, hal. 76) mengatakan bahwa kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel *intervening* pada kinerja karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Agustian (2007,hal 284) menyatakan bahwa kecerdasan spritual mampu mengatur tingkah laku dan kinerja seseorang.hal ini disebabkan karena kecerdasan spritual memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan dalam bekerja penuh dengan pengabdian dan tanggungjawab.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Zohar dan Marsall (2007, hal. 231) mengatakan bahwa makna yang paling tinggi dan paling bernilai, dimana manusia akan merasa bahagia justru terletak pada aspek spritualitasnya.semakin tinggi tingkat spritualitasnya, maka perasaan dan ketenangan hidup akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional merupakan situasi dimana seseorang mampu mengendalikan diri, semangat emosi, dan bertahan menghadapi prustasi ysnng bisa saja terjadi dikarnakan hal apapun baik didalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan yang akan membawa dampak buruk kedepanya. Dan kecerdasan emosional ini kemampuan untuk mengendali perasaan, mraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya secara mendalam

Menurut Goleman (2015,hal 13) kecerdasan emosional kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Menurut Moniaga (2012) hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah,bahwa seseorangkaryawan juga bisa berhasil,jika di dalam diri mereka terbentuk nilai-nilai EQ yang tinggi dengan kecerdasan emosional ,seseorang mampu mengetahui dan menanggapi perasaan mereka sendiri dengan baik dan mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain denfan efektif.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Yanti (2014) berjudul pengaruh kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan SQ mampu untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan.

Menurut sarwono (2009, hal 3) mengatakan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang srdang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, berapapun tingginya IQ mereka karyawan dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah.

Hasil penelitian terdahulu oleh Agustian (2007, hal 53) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja, atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir, akibat rendahnya kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian

menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang.

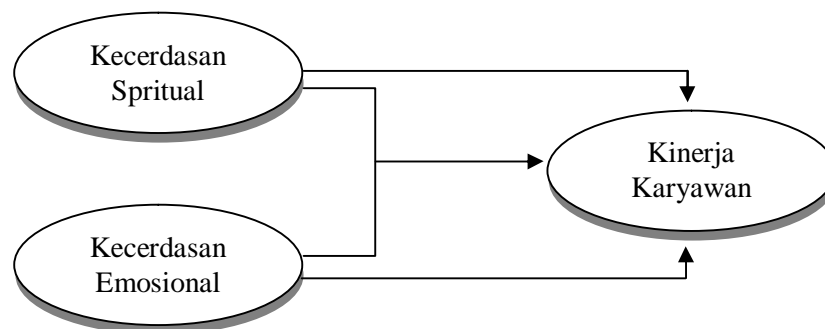
3. Pengaruh Antara Kecerdasan Spritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen.

Disamping hasil kerja karyawan yang dinilai secara kualitas dan kuantitas, kinerja karyawan juga dapat dinilai berdasarkan tingkat kecerdasan emosional dan tingkat kecerdasan spritual yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Semakin baik pengendalian emosional yang dimiliki dan pemahaman spritual yang dijalankan oleh karyawan, maka dapat dipastikan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Menurut Prayudiawan (2009, hal 7) hubungan antara kecerdasan spritual terhadap kinerja adalah sangat erat dan penting sekali karena seorang karyawan yang mempunyai kecerdasan spritual yang tinggi akan lebih etnis (sesuai dengan norma dan aturan) karena karyawan mempunyai rasa moral dan dapat menyesuaikan dengan aturan sesuai dengan apa kata hatinya begitu pula dengan kecerdasan emosional, seseorang karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi berarti dia dapat menekan dan mengendalikan dirinya untuk tidak melanggar norma dan aturan yang ada.

Beberapa peneliti yang sudah dilakukan mengenai kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Zohar dan Marshal (2007, hal 97) yang berjudul pengaruh kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang hasilnya terdapat positif dan signifikan antara spritualitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kecerdasan spritualitas terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. “Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya”. (Juliandi, 2015 hal. 90).

Menurut Sugiyono (2016, hal.7) mengemukakan bahwa “Pendekatan penelitian asosiatif dilakukan minimal memiliki dua variabel yang akan dihubungkan, jadi penelitian asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)”.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Adapun defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016, hal. 7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, dengan demikian kinerja itu meliputi pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Berikut indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Waktu
4.	Penekanan biaya
5.	Pengawasan
6.	Hubungan antara karyawan

Sumber: Kasmir (2014, hal. 208-210)

2. Kecerdasan Spritual (X1)

Menurut Zohar dan Marshall (2007,hal. 4) menyebutkan kecerdasan spritual adalah “kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan orang lain”.

Berikut indikator kecerdasan spritual yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel III-2
Indikator Kecerdasan Spritual

No	Indikator
1.	Kejujuran
2.	Keadilan
3.	Mengenal diri sendiri
4.	Fokus pada kontribusi
5.	Spritual non dogmatis
6.	Keterbukaan

Sumber: Agustian (2007, hal. 284)

3. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015, hal. 13) kecerdasan emosional adalah “Kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita”. Berikut indikator kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel III-3
Indikator Kecerdasan Emosional

No	Indikator
1.	Pengenalan diri
2.	Pengendalian diri
3.	Motivasi
4.	Keterampilan
5.	Keterampilan sosial

Sumber: Goleman (2015, hal. 16)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan yang berlokasi di jalan H. Adam Malik No 64 Medan. Adapun alasan peneliti memilih tempat penelitian pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan adalah sebelumnya perusahaan tersebut menjadi tempat magang penulis, sehingga lebih memudahkan peneliti untuk mengidentifikasi suatu masalah yang ada di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan mulai dari bulan November 2017 s/d Maret 2018, untuk lebih jelasnya rincian waktu kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Nop'17				Des'17				Jan'18				Feb'18				Mart'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian pendahuluan	■	■																		
2.	Pengajuan judul			■																	
3.	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■												
4.	Bimbingan Proposal								■	■	■	■									
5.	Seminar Proposal											■									
6.	Pengumpulan data												■	■	■	■	■				
7.	Pengelolaan dan Analisis data															■	■	■	■	■	
8.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	
9.	Sidang meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Martono (2010, hal. 66) “Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2016, hal. 57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabanag Utama Medan yang berjumlah 53 orang.

Tabel III-5
Populasi Penelitian

No	Divisi	Populasi
1.	Kepesertaan	10
2.	Layanan dan Manfaat	17
3.	Keuangan	10
4.	SDM dan UMUM	10
5.	SPIDA	6
Jumlah		53

2. Sampel

Menurut Martono (2010, hal. 81) “Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keaaan tertentu yang akan diteliti, atau sampel dapat didefenisikan sebagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi”. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh) yaitu mengambil keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang dari seluruh total karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabanag Utama Medan, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil penguji yang lebih baik.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*questioner*). Dan data sekunder diperoleh melalui data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *checklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

b. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi tambahan sebagai bahan pendukung yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

c. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dan berkaitan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III – 6.
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016, hal 133).

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Juliandi (2015, hal. 77)

Keterangan :

r : Nilai koefisien korelasi

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

N : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Dengan kriteria:

- a. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2015, hal. 80) mengemukakan bahwa: “Uji reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi, yaitu reliabilitas yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel)”. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016, hal. 249)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

s^2 = Varian total

Nilai kritik dari reliabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan $r_{\text{-tabel}}$. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai $r_{\text{-tabel}}$ maka suatu instrumen adalah reliabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpa* $> 0,6$ maka instrument variabel dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cranbach alpha* $< 0,6$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel (tidak dipercaya).

F. Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian pada variabel penelitian yang ada dalam ketepatan, tidak bias dan konsisten, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak, Juliandi (2015, hal. 160). Data diuji dengan metode P-Plot, Kolmogrov-Smirnov dan data histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai $\text{asympt sig (2 tailed)} > 0,05$.

2. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel Independen, Juliandi (2015, hal. 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Kriteria pengujian yang digunakan pada uji multikolinieritas adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitas angka 1 atau memilimi toleransi mendekati 1, maka dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

3. Uji heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Juliandi, (2015, hal. 176) “Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya”. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

G. Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ = Kecerdasan Spritual

X₂ = Kecerdasan Emosional

e = Error

H. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal. 194)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dibandingkan dengan t_{tabel}

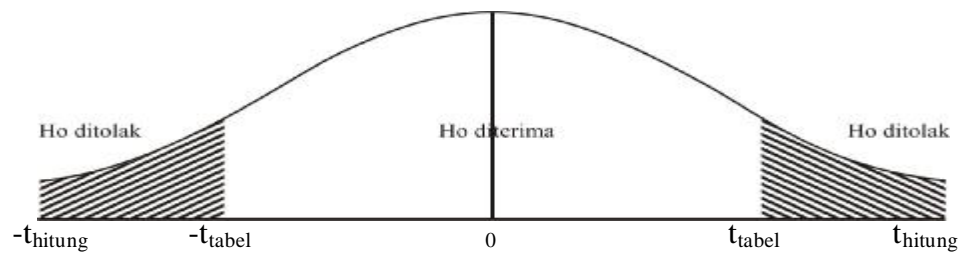
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, ds = n-k
- 2) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

2. Penguji Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan secara bersama-sama dan menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

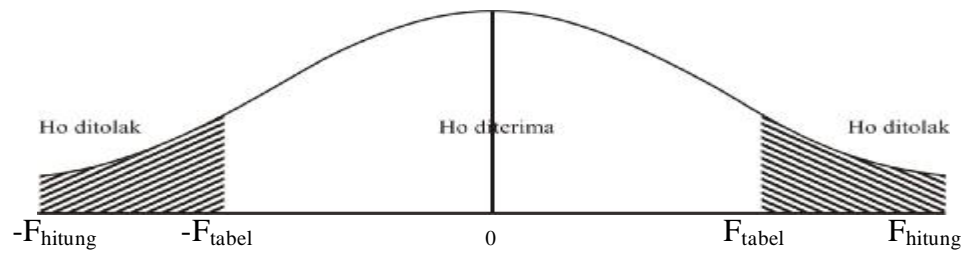
Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2016, hal. 192)

- Fh : Nilai F_{hitung}
- R : Koefisien korelasi ganda
- K : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2016, hal, 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kecerdasan spiritual, yang menjadi variabel X_2 adalah kecerdasan emosional, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 53 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kecerdasan spiritual dan variabel kecerdasan emosional) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 53 orang. Adapun dari ke-53 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	45.5	45.5	45.5
	Perempuan	24	54.5	54.5	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 20 orang (45,5%) laki-laki, 24 orang (54,5%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	8	18.2	18.2	18.2
	25-35 tahun	14	31.8	31.8	50.0
	35-50 tahun	22	50.0	50.0	100.0
Total		53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 8 orang (18,2%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (31,8%) yang usianya 25-35 tahun, serta 22 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	27.3	27.3	27.3
	D1-D3	17	38.6	38.6	65.9
	S1-S2	15	34.1	34.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdapat 12 orang (27,3%) yang pendidikannya SMA, 17 orang (38,6%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 15 orang (34,1%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	52,83%	15	28,30%	7	13,21%	3	5,66%	0	0,00%	53	100%
2	29	54,72%	11	20,75%	11	20,75%	2	3,77%	0	0,00%	53	100%
3	27	50,94%	13	24,53%	10	18,87%	3	5,66%	0	0,00%	53	100%
4	33	62,26%	10	18,87%	7	13,21%	3	5,66%	0	0,00%	53	100%
5	28	52,83%	11	20,75%	12	22,64%	2	3,77%	0	0,00%	53	100%
6	35	66,04%	10	18,87%	7	13,21%	1	1,89%	0	0,00%	53	100%
7	25	47,17%	12	22,64%	10	18,87%	6	11,32%	0	0,00%	53	100%
8	35	66,04%	11	20,75%	7	13,21%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%
9	28	52,83%	10	18,87%	12	22,64%	3	5,66%	0	0,00%	53	100%
10	17	32,08%	10	18,87%	24	45,28%	2	3,77%	0	0,00%	53	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang karyawan mampu membuat pimpinan puas dengan hasil kerjanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,83%.
2. Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,72%.
3. Jawaban responden tentang karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,94%.
4. Jawaban responden tentang karyawan mampu menjelaskan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62,26%.
5. Jawaban responden tentang kualitas pekerjaan yang karyawan selesaikan sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,83%.
6. Jawaban responden tentang karyawan mampu menciptakan hubungan harmonis dengan pegawai lainnya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 66,04%.
7. Jawaban responden tentang pegawai menggunakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang di tetapkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,17%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memotivasi karyawan untuk giat bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 66,04%.
9. Jawaban responden tentang pimpinan mampu mengambil keputusan bijak untuk setiap masalah yang karyawannya lakukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,83%.
10. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan contoh yang baik bagi pegawainya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 45,28%.

b. Variabel Kecerdasan spiritual (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kecerdasan spiritual diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kecerdasan spiritual (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	49,06%	13	24,53%	14	26,42%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%
2	28	52,83%	11	20,75%	13	24,53%	1	1,89%	0	0,00%	53	100%
3	32	60,38%	10	18,87%	11	20,75%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%
4	34	64,15%	11	20,75%	7	13,21%	1	1,89%	0	0,00%	53	100%
5	29	54,72%	13	24,53%	11	20,75%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%
6	36	67,92%	10	18,87%	7	13,21%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%
7	26	49,06%	16	30,19%	10	18,87%	1	1,89%	0	0,00%	53	100%
8	35	66,04%	11	20,75%	7	13,21%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%
9	28	52,83%	13	24,53%	12	22,64%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%
10	17	32,08%	12	22,64%	24	45,28%	0	0,00%	0	0,00%	53	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang pegawai menjadikan semua bentuk pekerjaan adalah ibadah, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,06%.
2. Jawaban responden tentang dalam bekerja, pegawai selalu mengedepankan nilai-nilai kebenaran dan kejujuran, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,83%.
3. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 60,38%.
4. Jawaban responden tentang setelah berusaha kemudian menyerahkan segala urusan hanya kepada Allah SWT, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 64,15%.
5. Jawaban responden tentang saya sering menemukan masalah dalam bekerja dan mencoba untuk memilih jalan keluarnya dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,72%.
6. Jawaban responden tentang mengedepankan sifat sabar dan tabah dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 67,92%.
7. Jawaban responden tentang dalam bekerja karyawan harus memiliki nilai kebenaran dan kejujuran, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,06%.
8. Jawaban responden tentang saya bisa menemukan makna yang terkandung di dalam pengalaman kerja sehari-hari, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 66,04%.
9. Jawaban responden tentang dalam bekerja perlu adanya keterbukaan sesama karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,83%.

10. Jawaban responden tentang setelah berusaha karyawan kemudian menyerahkan segala urusan hanya kepada Allah SWT, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 45,28%.

c. Variabel Kecerdasan emosional (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kecerdasan emosional (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	53,97%	15	23,81%	11	17,46%	3	4,76%	0	0,00%	63	100%
2	34	53,97%	12	19,05%	16	25,40%	1	1,59%	0	0,00%	63	100%
3	32	50,79%	12	19,05%	16	25,40%	3	4,76%	0	0,00%	63	100%
4	37	58,73%	11	17,46%	13	20,63%	2	3,17%	0	0,00%	63	100%
5	33	52,38%	11	17,46%	17	26,98%	2	3,17%	0	0,00%	63	100%
6	40	63,49%	10	15,87%	12	19,05%	1	1,59%	0	0,00%	63	100%
7	31	49,21%	13	20,63%	14	22,22%	5	7,94%	0	0,00%	63	100%
8	39	61,90%	13	20,63%	11	17,46%	0	0,00%	0	0,00%	63	100%
9	34	53,97%	10	15,87%	16	25,40%	3	4,76%	0	0,00%	63	100%
10	22	34,92%	11	17,46%	28	44,44%	2	3,17%	0	0,00%	63	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang walaupun sedang marah, saya berusaha untuk tetap menguasai diri, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,94%.
2. Jawaban responden tentang jika diberi tugas oleh atasan, saya akan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,94%.
3. Jawaban responden tentang saya tetap berbicara dengan sopan khususnya pada karyawan walaupun dalam keadaan marah pada karyawan muda lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,28%.
4. Jawaban responden tentang saya tidak akan menyalahkan diri sendiri secara berlebihan walaupun prestasi saya kurang memuaskan selama bekerja di pt. taspen (persero), mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 58,49%.

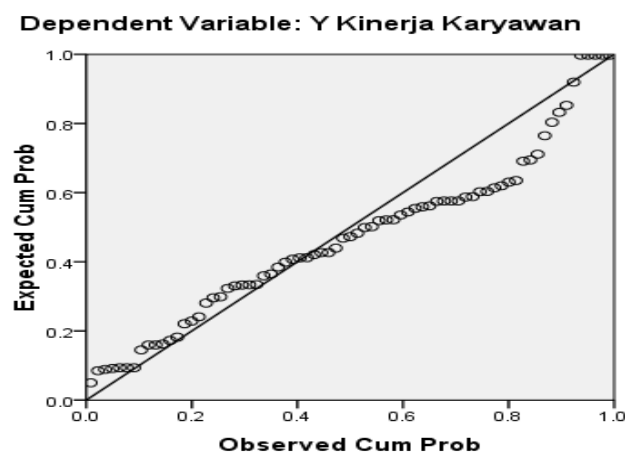
5. Jawaban responden tentang apabila ada karyawan muda yang melanggar aturan yang berlaku di pt. taspen ini, maka saya akan menegurnya dengan kata-kata yang tepat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,06%.
6. Jawaban responden tentang saya tidak tergesa-gesa untuk memutuskan sesuatu hal karna dorongan emosi semata, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62,26%.
7. Jawaban responden tentang saya merasa senang dengan hasil kerja yang sesuai dengan rencana saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,28%.
8. Jawaban responden tentang suasana ribut yang dimunculkan oleh orang lain membuat saya terganggu dalam bertugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62,26%.
9. Jawaban responden tentang kegagalan yang saya alami tidak membuat saya putus asa tapi membangkitkan keinginan untuk lebih baik lagi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,94%.
10. Jawaban responden tentang saya akan menyalahkan orang lain yang membuat saya marah, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 49,06%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kecerdasan spiritual	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Kecerdasan emosional	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan Karyawan

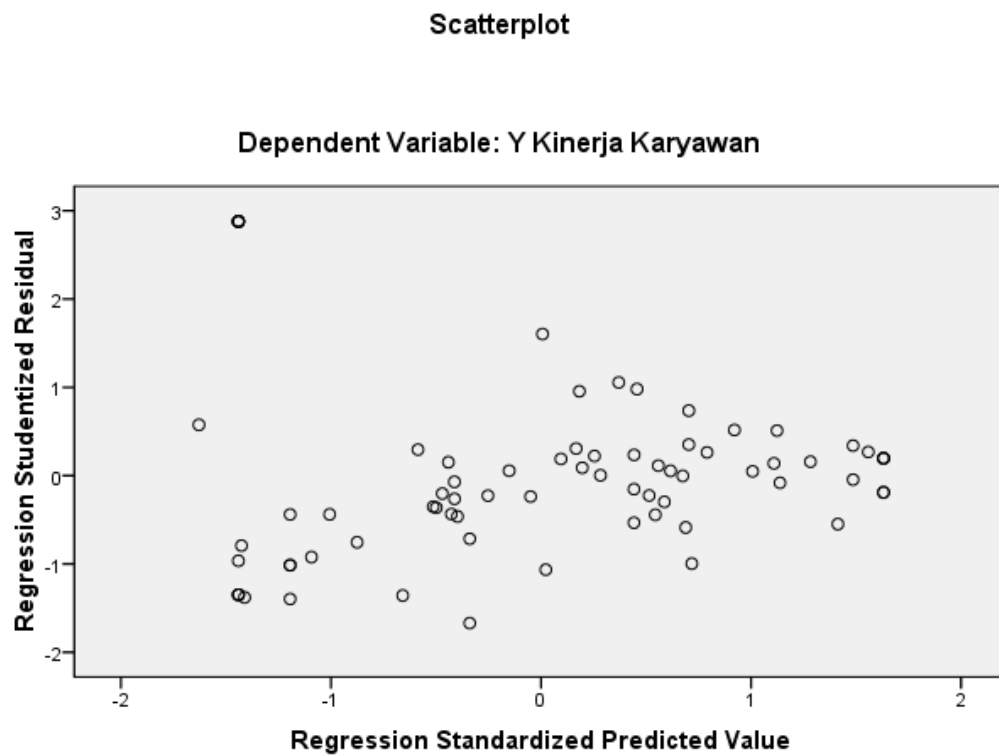
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
X1 Kecerdasan spiritual	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
X2 Kecerdasan emosional	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 19,069 + 0,376 X_1 + 0,527 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kecerdasan spiritual

X₂ = Kecerdasan emosional

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien kecerdasan spiritual memberikan nilai sebesar 0,376 yang berarti bahwa semakin baik kecerdasan spiritual maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien kecerdasan emosional memberikan nilai sebesar 0,527 yang berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Kecerdasan spiritual (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kecerdasan spiritual	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Kecerdasan emosional	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

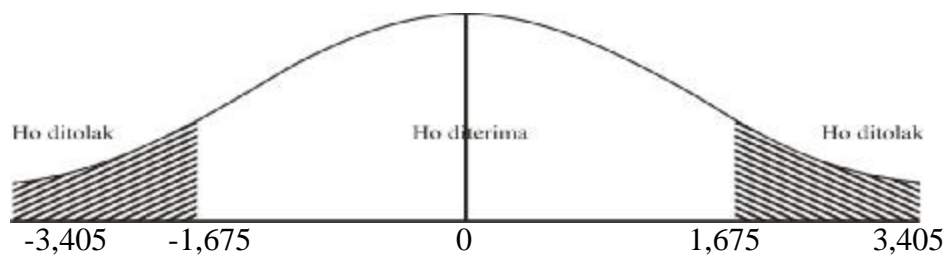
Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,784$$

$$t_{tabel} = 1,675$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (1,675)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,784 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Kecerdasan emosional (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kecerdasan spiritual	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Kecerdasan emosional	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

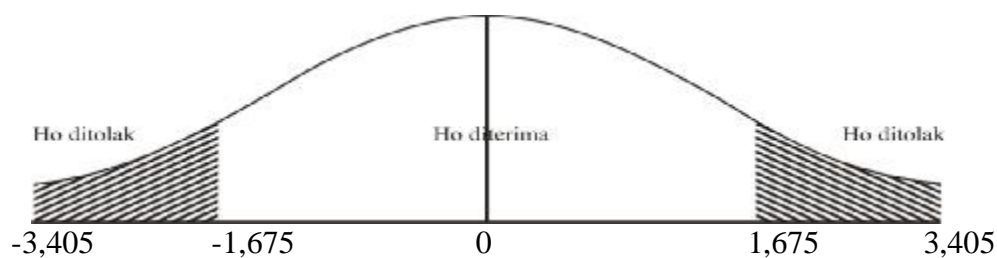
Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,405$$

$$t_{tabel} = 1,675$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis uji

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1,675), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,405 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

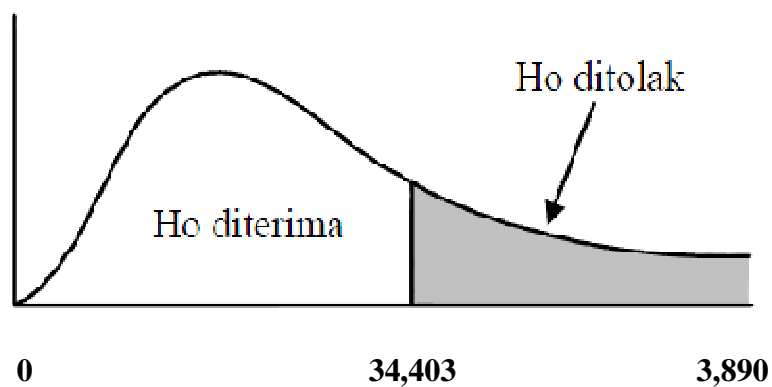
Tabel IV.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1946.249	2	953.124	34.403	.000 ^a
	Residual	1979.998	49	28.286		
	Total	3926.247	51			

a. Predictors: (Constant), X2 Kecerdasan emosional, X1 Kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)



Gambar : IV. 5 Kriteria Pengujian hipotesis

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 34,403$$

$$F_{tabel} = 3,890$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,890 dengan signifikan 0,05.

Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 \geq 3,890$, Nilai 34,403 lebih besar dari 3,890 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.481	5.31843

a. Predictors: (Constant), X2 Kecerdasan emosional, X1 Kecerdasan spiritual

b. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kecerdasan spiritual (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan

Kecerdasan spiritual memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan karyawan. Kinerja karyawan karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.

Dalam arti bahwa kecerdasan spiritual adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno (2009, hal.213), hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pekerjaan di suatu kelompok antara pemimpin dan karyawannya agar terbentuknya suasana kerja yang baik dan saling meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya, kecerdasan spiritual adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Kecerdasan spiritual dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Moniaga (2012, hal 15) mengatakan bahwa kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel *intervening* pada kinerja karyawan.

Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Afandi (2010, hal 18) mengatakan bahwa kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan spritual (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan karyawan akan semakin meningkat. Mangkunegara (2013, hal.64) menyatakan bahwa hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil- hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Dyah Kusumastuti (2011)

menyimpulkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. PLN Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kecerdasan emosional, karena kecerdasan emosional memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Yanti (2014) berjudul pengaruh kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan SQ mampu untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan.

Beberapa peneliti yang sudah dilakukan mengenai kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Zohar dan Marshal (2007, hal 97) yang berjudul pengaruh kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang hasilnya terdapat positif dan signifikan antara sprituialitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Thamrin (2011, hal 32) mengatakan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Suryani (2014, hal 21) mengatakan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

Kecerdasan spiritual merupakan seorang pemimpin yang bisa mengatur atau pun membantu karyawannya untuk bisa meningkatkan produktivitas kinerja karyawan karyawan yang lebih baik ataupun kejenjang yang lebih tinggi.

Menurut Juliansyah (2013, hal.153) Kecerdasan spiritual merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan karyawan sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan dijalani oleh karyawan di perusahaan/organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Saldi (2013, hal 27) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap

kinerja karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Supandi (2011, hal 18) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitiannya adanya pengaruh kecerdasan emosional secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Serta kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kecerdasan spiritual (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero). KCU Medan
2. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero). KCU Medan
3. Secara simultan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero). KCU Medan

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi kecerdasan emosional, PT. Taspen (Persero) KCU Medan perlu memberikan kecerdasan emosional mental kepada karyawan untuk mengendalikan emosinya dengan baik.
2. Untuk mengurangi kecerdasan spiritual PT. Taspen (Persero) KCU Medan perlu meningkatkan pemberian cuti kepada karyawan.
3. Agar karyawan memperhatikan kinerja karyawan, PT. Taspen (Persero) KCU Medan perlu mensosialisasikan kinerja karyawan agar karyawan memahami mengenai hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Desprita, (2017). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ginanjar Agustian. (2007). *Emosional spritual Quatient*, Cetakan ke 40, Jakarta.
- Goleman (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Staff Departement Quality Assurance PT. PEB Batam. Jurnal.Madic Dynamic Conference, *FE.Universitas Batam*. (Diaskes : tanggal 24 September, pukul. 17.25 wib).
- Johar dan Marshall (2007). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer, (Studi di Bank Syariah Kota Malang). Jurnal Skripsi, *FE. Unvisitas Brawijaya Malang*. Volume 10 No. 4, 2012. (Diaskes : tanggal 24 September, pukul. 17.53 wib).
- Juliandi, Ajuar dan Irfan, (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetaan ke-2, Medan: Badan Penerbit UMSU Pers.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Cetakan kesatu. jakarta: Grapindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moniaga, (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual Pada Emosional, dan Kecerdasan Spritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan humanika Vol. II No.2 Singaraja, Juni 2013 ISSN 2089-3310 (Diaskes : tanggal 22 September, pukul. 15.10 wib).
- Muajis, (2009). Spritualitas Dalam Perilaku Organisasi, Jurnal. *Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang* Vol.7 No. 1 Maret 2010. (Diaskes : tanggal 20 September, pukul. 13.18 wib).
- Nanang Martono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers. Cetakan Pertama
- Purwa Atmaja Prawira, (2017). *Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media

- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana
- Wibowo, (2016). *Manajemen kinerja*. Cetakan kelima, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Yanti, (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosioan, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karayawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta. Jurnal Skripsi, Prodi ~ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, (Diakses: tanggal 22 September, pukul. 14.20 wib).