



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL SERTA KEPRIBADIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA
(PERSERO) Tbk. CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT AND SPIRITUAL QUOTIENT AS
WELL AS THE PERSONALITY OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT.
BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. CABANG JEMBER.*

SKRIPSI

Oleh :

**Weny Oktariani
NIM. 120810201223**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL SERTA KEPERIBADIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA
(PERSERO) Tbk. CABANG JEMBER**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT AND SPIRITUAL QUOTIENT AS
WELL AS THE PERSONALITY OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT.
BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. CABANG JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Weny Oktariani
NIM. 120810201223

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Weny Oktariani
NIM : 120810201223
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabnag Jember.

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku..

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Yang menyatakan,

Weny Oktariani
NIM 120810201223

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual
serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.

Nama Mahasiswa : Weny Oktariani
NIM : 120810201223
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Disetujui Tanggal : 27 Mei 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly S. SE., M.Si
NIP 197405022000032001

Dr. Sumani M.Si
NIP 19690112005011002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL
SERTA KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
TABUNGAN NEGARA (PERSERO)
Tbk. CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Weny Oktariani

NIM : 120810201223

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

8 Juni 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Priyono M.M. : (.....)
NIP 196010161987021001

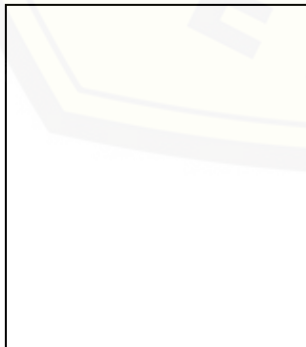
Sekretaris : Dra. Sudarsih M.Si : (.....)
NIP 196212121992012001

Anggota : Dr. Diah Yulisetiarni, M.Si : (.....)
NIP 196107291986032001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Jember



Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si
NIP 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan skripsi ini;
2. Orang tuaku, Ayah Harijono dan Mama Sulaswati serta adiku Rizka Imellia yang telah memberikan dukungan serta doa terbaik;
3. Dosen Pembimbing tercinta Dr. Sri Wahyu Lely, S.E., M.Si dan Dr. Sumani M.Si, beserta guru-guru terbaikku dari kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan;
4. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terimakasih atas semangat dan doanya dalam menyelesaikan Skripsi ini;
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi Angkatan 2012 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya;
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.

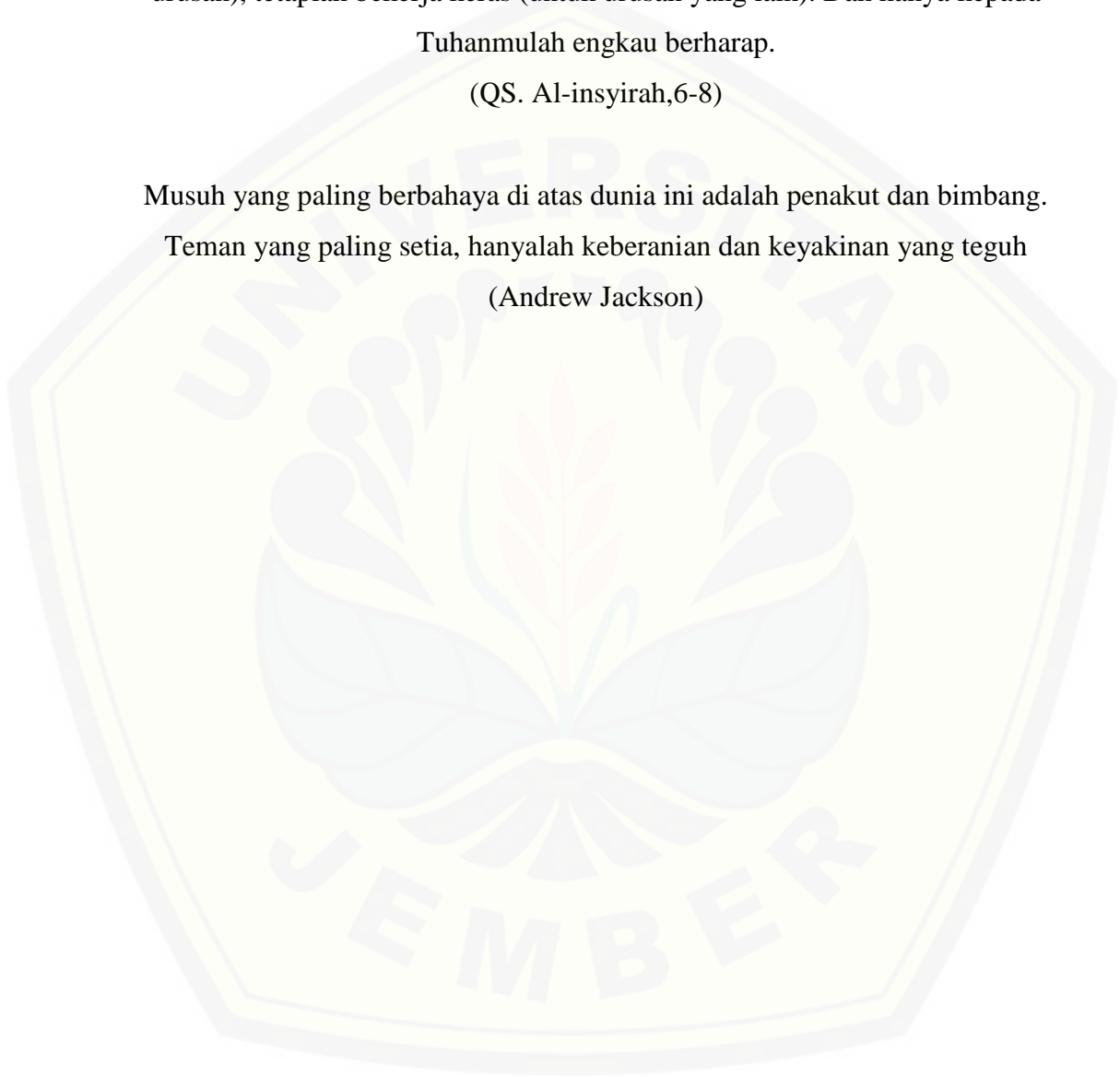
MOTTO

Maka Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

(QS. Al-Insyirah,6-8)

Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh

(Andrew Jackson)



RINGKASAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL SERTA KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. CABANG JEMBER; Weny Oktariani; 120810201223; 2016; 72 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Peneliti ingin meneliti pengaruh ini karena adanya fenomena yang terjadi pada objek penelitian, dimana banyak nasabah yang kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan kepada mereka, terutama dalam hal perkreditan rumah. Pimpinan yang kurang puas terhadap kinerja karyawannya juga merupakan faktor yang ingin diteliti. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan. Kecerdasan emosional merupakan suatu kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengendalikan emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, membina hubungan baik dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan menjadi karyawan yang taat dan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Responden dari penelitian ini terdiri dari 41 orang yang merupakan karyawan tetap dari PT. BTN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*). Jenis data adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang terdiri dari, wawancara, penyebaran kuisioner, study pustaka, arsip dari objek penelitian, landasan teori dan literature yang terkait dengan variabel-variabel penelitian. Skala pengukuran menggunakan *skala likert* dengan lima pilihan jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini diuji secara parsial maupun secara simultan dengan uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya masing-masing variabel independen saling memberikan dukungan dalam peningkatan kinerja karyawan.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT AND SPIRITUAL QUOTIENT AS WELL AS THE PERSONALITY OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)Tbk. CABANG JEMBER; Weny Oktariani; 120810201223; 2016; 72 pages; Bachelor of Economics; University of Jember.

This research on the impact of intelligence emotional and intelligence spiritual as well as personality of the performance of employees at PT. Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk. The branch Jember. Researchers want to canvass these influences following the phenomenon that happened to object research, in which many customers who are not satisfied with service given to them, especially in matters credit house. Leaders less satisfied with the performance employees also a factor who want to study. Intelligence emotional and intelligence spiritual is a very important in increasing the company performance. Intelligence emotional is a intelligence that is owned by someone in control their emotion, manage emotion, motivate self, relationships of the secret. Employee who possessed of wit spiritual will be employees muslims and more responsible for their duties given by a company.

Respondents from the study consisting of 41 a person who is permanent workers from PT.BTN. Technique the sample used is sampling jenus (census). The kind of data is quantitative data, while a source of the data used was primary and secondary data consisting of, interview, the spread of kuisisioner, study library, the archives of object research, the theory and literature associated with variables research. A scale of measurement use scale likert with five a choice between. The method of analysis the data used was regression analysis linear multiple. This research tested in partial and simultaneously by test t and the F.

The result of this research is intelligence emotional and spiritual intelligence have had a positive impact not significantly to performance. Personality variable have had a positive impact and significantly to employee performance on PT. Bank Tabungan Negara (persero)Tbk .The branch Jember .Simultaneously the independent variable of its effect on employee performance .That means each of the independent variable mutual support in the improvement of employee performance .

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Sri Wahyu Lely, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Dr. Sumani, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Drs. Agus Priyono, M.M, selaku Dosen Penguji Utama yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Dra. Sudarsih, M.Si, selaku Dosen Penguji Anggota yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Dr. Diah Yulisetiari, M.Si., selaku Dosen Penguji Anggota yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi lebih baik.
8. Drs. Sampeadi, M.S, selaku Dosen Pembimbing Akademik terima kasih atas bimbingan dan sarannya dan seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang juga telah banyak membantu.
9. Keluarga tercinta, Orang tuaku Ayah Harijono dan Mama Sulaswati, adikku Rizka Imellia Mareti, kekasihku Arbigahayos Barda Galanthara dan saudara-saudariku Eko Nur, Arista Dwi, Runky Ayu, Kristin Wahyuni dan Gulian Nugroho yang selama ini telah memberikan dukungan moril maupun material dalam penyelesaian Skripsi ini serta telah memberikan dukungan dan doanya berupa kasih sayang, motivasi dan doa selama ini agar menjadi kekuatan terbaik.
10. Para teman-teman tercinta; Pita, Risky, Nadia, Yessica, Indah, Lusy, Nova, Yuli, Wulan, Fitri, Vira, Wilda, Yuliatin, Septi, Asna, Riris, Anam, Marisa,

Pipit, Ayu, Dinda, Emil yang telah memberikan dukungan sejak awal skripsi sampai lulus kuliah.

11. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2012 terutama konsentrasi manajemen sumberdaya manusia angkatan 2012.
12. Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember, terimakasih telah memberikan bantuan informasi dan doa kepada penulis.
13. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 27 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kecerdasan Emosional	6
2.1.2 Kecerdasan Spiritual	7
2.1.3 Kepribadian	10
2.1.4 Kinerja Karyawan	12
2.2 Kajian Empiris	14
2.3 Kerangka Konseptual	17
2.4 Hipotesis	18
2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	18
2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja	19
2.4.3 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja	19
2.4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	20
BAB 3. METODE PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Identifikasi Variabel	23
3.6 Definisi Operasional Variabel	23

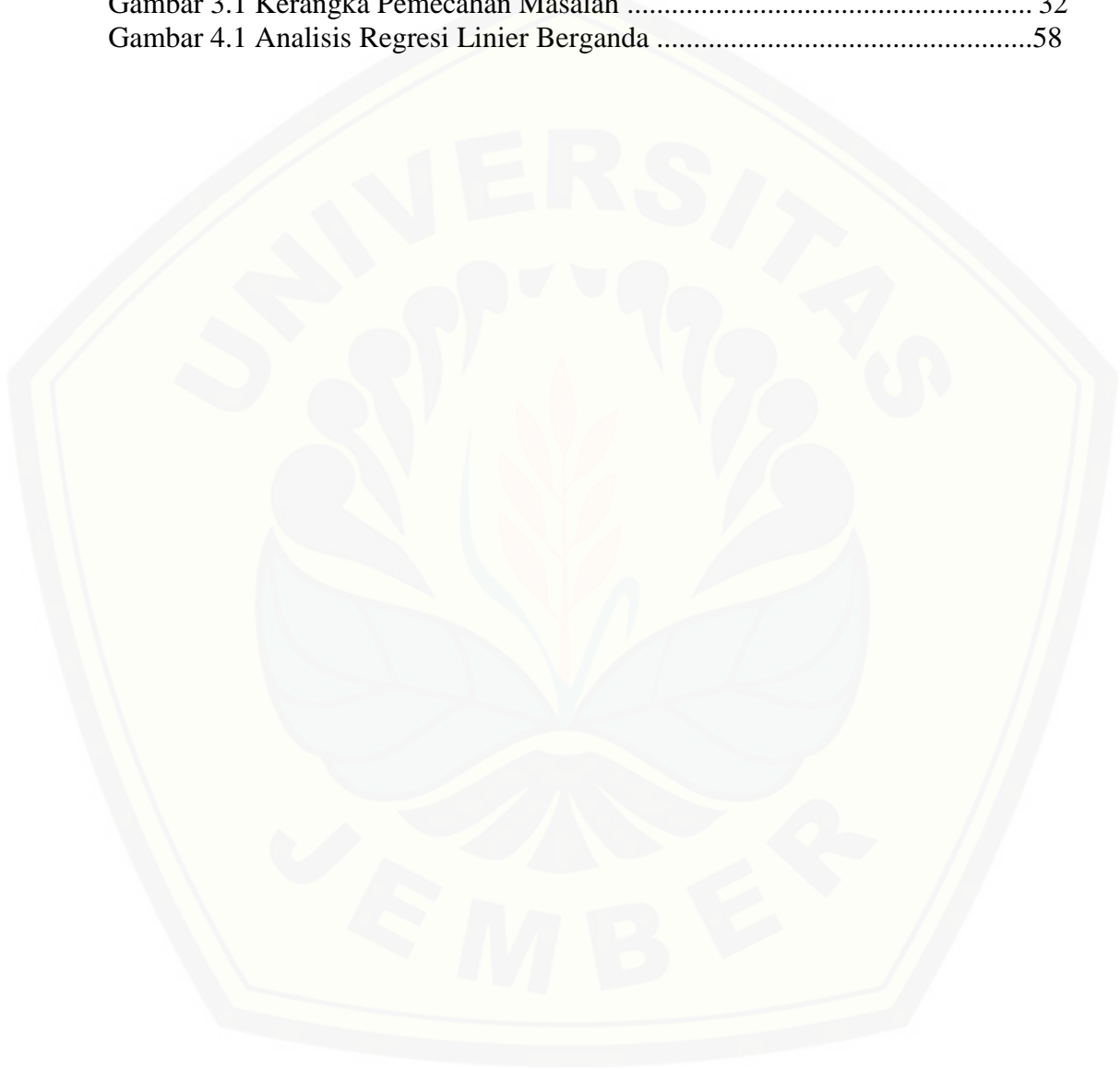
3.7 Skala Pengukuran	26
3.8 Metode Analisis Data	27
3.8.1 Uji Instrumen	27
3.8.2 Uji Normalitas Data	28
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	28
3.9 Uji Asumsi Klasik	29
3.10 Uji Hipotesis	30
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	32
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bank Tabungan Negara	34
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Tabungan Negara	36
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.1.4 Tugas, Wewenang dan Tanggungjawab	38
4.2 Hasil Penelitian	46
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.2.2 Deskripsi Variabel	49
4.3 Hasil Analisis Data	52
4.3.1 Uji Instrumen	52
4.3.2 Uji Normalitas Data	54
4.3.3 Analisis Deskriptif Statistik	55
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.3.5 Uji Asumsi Klasik	58
4.3.6 Uji Hipotesis	60
4.4 Pembahasan	61
4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	62
4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja	63
4.4.3 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	64
4.4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	65
4.5 Keterbatasan Penelitian	66
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	47
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional	49
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual	50
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepribadian	51
Tabel 4.8 Deskripsi variabel Kinerja	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Deskriptif	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.16 Hasil Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	17
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	32
Gambar 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	58



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	73
Lampiran 2. Data Responden	77
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden	79
Lampiran 4. Uji Validitas	81
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	85
Lampiran 6. Uji Normalitas Data	88
Lampiran 7. Analisis Deskriptif Statistik	89
Lampiran 8. Regresi Linier Berganda	90
Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas	92
Lampiran 10. Karakteristik Responden	93
Lampiran 11. Struktur Organisasi	94
Lampiran 12. Deskripsi Variabel	95
Lampiran 13. Tabel t	100
Lampiran 14. Tabel F	101

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Anwar, 2008:75). Kesuksesan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002:18). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000:22).

Kemampuan karyawan yang hanya berpusat pada kecerdasan intelektual tanpa menyeimbangkan sisi emosional dan spiritual akan membentuk karyawan yang mudah putus asa dan depresi, sehingga banyak karyawan yang kurang menyadari akan tugasnya sebagai pekerja dan juga makhluk sosial. Kurangnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam diri karyawan akan mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk memahami suatu tugas yang diberikan, sehingga besar kemungkinan mereka akan melakukan penggelapan dana, bersikap tidak jujur seperti korupsi, kolusi dan nepotisme. Kemungkinan tersebut menyebabkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan mencapai keberhasilan dan bekerja secara optimal.

Menurut Goleman (2009:411) emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran yang khas yang melibatkan aspek biologis, psikologis maupun kecenderungan untuk bertindak. Oleh karena itu, emosi akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan seorang individu. Keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang menuntut

kemampuan individu untuk dapat mengelola emosi dengan baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan dapat mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, memiliki rasa empati dan mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain. Karyawan yang mampu membina hubungan baik dengan orang lain akan mudah berkomunikasi dengan rekan kerjanya dan dapat menarik perhatian atau meyakinkan para nasabah untuk bekerjasama dengan perusahaan tempat kerjanya.

Kecerdasan Spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja (Zohar dan Marshall, 2007:67). Kecerdasan spiritual memungkinkan karyawan untuk bersikap jujur, keterbukaan, kreatif, berwawasan luas dan fokus terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Ningky, 2000). Penelitian yang dilakukan Wiesner (2002) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Hasil penelitian yang dilakukan ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja.

Kepribadian juga menjadi pendukung utama bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik dan nilai yang tinggi bagi suatu perusahaan. Menurut Nelson dan Quick (2006:80) bahwa sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang berbeda, masing-masing individu menunjukkan keunikan dalam *terminology* kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, tindakan, nilai dan etika. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manajer dan semua pihak di perusahaan dalam mengambil tindakan yang tepat guna mendukung kelancaran tugas mereka. Perusahaan harus menjabarkan suatu posisi pekerjaan kemudian dari situlah perusahaan dapat menentukan kepribadian yang cocok untuk posisi pekerjaan tersebut. Kecocokan antara *human* dengan pekerjaannya akan memberikan dampak yang positif untuk jangka panjang bagi perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. merupakan sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang penyedia jasa perbankan. Pada tahun 1974 Bank ini menawarkan layanan khusus yang bernama KPR atau kredit pemilikan rumah. BTN juga telah beroperasi menjadi bank umum. Hal ini menuntut karyawan memiliki kecerdasan emosional dan spiritual serta kepribadian yang baik dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen. Kecerdasan emosional dapat membantu karyawan dalam mengelola dan mengendalikan emosinya, sehingga apapun yang menjadi masalah diluar pekerjaan mereka tidak akan memengaruhi pekerjaan mereka. Kecerdasan spiritual merupakan penyeimbang bagi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual membuat karyawan menjadi karyawan yang jujur, dan fokus terhadap apa yang menjadi tanggung jawab mereka. Faktor kepribadian merupakan ciri khas seorang individu, dimana dengan kepribadian ini individu memiliki sifat berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan mereka, lebih memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan mampu bekerja sama dengan orang lain. Karyawan yang dapat memberikan pelayanan dengan baik besar kemungkinan banyak konsumen tertarik untuk menjadi nasabah maupun mengambil kredit perumahan di BTN. Karyawan yang memiliki karakter yang baik akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Berdasarkan *prareseart* fenomena yang terjadi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember, banyak nasabah yang kurang puas terhadap pelayanan karyawan yang menangani perkreditan rumah. Karyawan yang kurang jelas dalam memberikan pengarahan tentang syarat-syarat perkreditan rumah, mengakibatkan kesalahpahaman antara nasabah dengan karyawan. Sehingga banyak nasabah yang mengeluh setelah terjadi masalah tentang pembayaran perkreditan rumah tersebut. Selain itu terjadi masalah internal perusahaan seperti banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena-fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan-pertanyaan mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan-karyawan tetap yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.

Kecerdasan emosional karyawan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal, kurang memberikan kesan atau pelayanan yang baik terhadap nasabah dsb. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja, selain itu juga memiliki kepuasan dan komitmen kerja yang tinggi. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu untuk mengendalikan dirinya dan mampu mengelola stres dalam lingkungan kerja, serta lebih terhindar dari dampak negatif yang berkaitan dengan stres di lingkungan kerja.

Karyawan yang tidak memiliki kecerdasan spiritual, bekerja hanya karena dia ingin mendapatkan sesuatu, bukan karena adanya rasa pengabdian terhadap perusahaan. dan pada akhirnya pekerjaan menjadi terbengkalai dan kurang memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Hoffman (2002:133), para pekerja yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat rumusan masalah yang diperoleh yaitu.

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember?
- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember?
- c. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember?
- d. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk.

- a. Mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember.
- b. Mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember.
- c. Mengetahui dan menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember.
- d. Mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan emosioanl dan kecerdasan spiritual serta kepribadian secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini antara lain.

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam mengkaji aspek-aspek kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepribadian dan kinerja.

- b. Bagi Akademisi

Dapat digunakan sebagai informasi untuk peneliti lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Robbins dan Judge (2008:335) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merespon petunjuk dan informasi emosional yang dideteksi oleh orang tersebut. Orang-orang yang memahami emosi mereka sendiri dan mampu memahami emosi orang lain dapat bekerja lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Goleman (2009:512) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengontrol emosi diri, mengelola emosi diri dengan baik, dan mampu menjaga hubungan dengan orang lain.

b. Kemampuan Utama Kecerdasan Emosional

Goleman (2009:58) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima kemampuan utama, yaitu.

1) Mengenali Emosi Diri (*Self Awareness*)

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

2) Mengelola Emosi Diri (*Self Management*)

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

3) Motivasi diri (*Motivation*)

Kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*Sosial Awarness*)

Kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5) Membina hubungan (*Relation Management*)

Kemampuan menangani 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 tim.

2.1.2 Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007:25) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk membuat kebaikan, kebenaran, keindahan, dan kasih sayang dalam kehidupan sehari-hari, keluarga, organisasi, dan institusi. Abdul (2006:27) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan hidup, dimana orang diminta untuk mengubah penderitaan menjadi semangat kreatif (motivasi) hidup yang tinggi sehingga penderitaan berubah menjadi kegembiraan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk berbuat kebaikan, kebajikan dan kasih sayang terhadap orang lain.

b. Ciri-ciri Kecerdasan Spiritual

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall (2007:137), yaitu.

1) Memiliki Kesadaran Diri

Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapi.

2) Memiliki Visi

Memiliki visi yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

3) Bersikap Fleksibel

Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas.

4) Berpandangan Holistik

Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Mampu mengembangkan seluruh potensi yang ada di dalam dirinya, meliputi potensi akademik, potensi fisik, potensi sosial, potensi kreatif, potensi emosi, dan potensi spiritual.

5) Melakukan Perubahan

Melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status *quo* dan juga menjadi orang yang bebas merdeka.

6) Sumber Inspirasi

Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar.

7) Refleksi Diri

Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

c. Nilai-nilai Kecerdasan Spiritual

Menurut Sukidi (2002:94) nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual yang dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu.

1) Kejujuran

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

2) Keterbukaan

Merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, logikanya apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka maka dia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

3) Pengetahuan Diri

Merupakan elemen utama yang sangat dibutuhkan dalam kesuksesan seseorang. Kualitas hidup yang baik dapat dicapai jika seseorang tersebut dapat mengenali dirinya dengan baik.

4) Fokus pada Kontribusi

Seseorang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih fokus pada kontribusi.

5) Spiritualis Non Dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang

tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

2.1.3 Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Menurut Griffin dan Moorhead (2013:63) kepribadian adalah serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:131) kepribadian adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas kepada individu.

b. Faktor-faktor Kepribadian

F.G. Robbins (dalam Abu, 2004:158), mengemukakan ada lima faktor yang menjadi dasar kepribadian, yaitu.

1) Sifat Dasar

Sifat dasar merupakan keseluruhan potensi yang dimiliki seseorang yang diwarisi dari ayah dan ibunya.

2) Lingkungan Prenatal

Lingkungan prenatal merupakan lingkungan dalam kandungan ibu. Pada periode ini, individu mendapatkan pengaruh tidak langsung dari ibu. Maka dari itu, kondisi ibu sangat menentukan kondisi bayi yang ada dalam kandungannya tersebut, baik secara fisik maupun secara psikis.

3) Perbedaan Individual

Perbedaan individu merupakan salah satu faktor yang memengaruhi proses sosialisasi sejak lahir.

4) Lingkungan

Lingkungan meliputi segala kondisi yang ada di sekeliling individu yang memengaruhi proses sosialisasinya. Proses sosialisasi individu tersebut akan berpengaruh pada kepribadiannya.

5) Motivasi

Motivasi adalah dorongan-dorongan, baik yang datang dari dalam maupun luar individu sehingga menggerakkan individu untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Dorongan-dorongan inilah yang akan membentuk kepribadian individu sebagai warna dalam kehidupan bermasyarakat.

c. Dimensi Kepribadian *Big Five*

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:132) ada lima dimensi kepribadian (*the Big Five Model of Personality*) menjelaskan bahwa pada dasarnya kepribadian dapat diidentifikasi dari lima jenis perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Jenis perilaku tersebut, yaitu.

1) Ekstraversi (*Extraversion*)

Dimensi ini mengatakan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang ekstraversi merujuk pada kecenderungan untuk bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi dan tegas, sebaliknya introversi cenderung suka menyendiri dan pendiam.

2) Mudah Akur dan Bersepakat (*Agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu mudah percaya, senang bekerjasama, bersifat baik, kooperatif dan berhati lembut.

3) Sifat Berhati-hati (*Conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan artinya individu yang sangat berhati-hati adalah yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan serta gigih.

4) Stabilitas Emosi (*Emotional Stability*)

Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan tingkat emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri dan tidak mudah khawatir. Sebaliknya, individu dengan tingkat emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5) Terbuka terhadap Hal-hal Baru (*Openness to Experience*)

Dimensi ini mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tau, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Wirawan (2009:5) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Anwar (2012:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Jenis-jenis Kinerja

Menurut Moeheriono (2010:63) terdapat 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu.

1) Kinerja Operasional (*Operatinal Performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2) Kinerja Administratif (*Administrative Performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggungjawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja.

3) Kinerja Strategik (*Strategic Performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

c. Elemen-elemen Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut.

1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

4) Kemandirian

Menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dirinya sendiri dengan kemampuan yang dimiliki.

2.2 Kajian Empiris

Lisda (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara ketiganya. Metode peneliti yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM).

Ida *et al.* (2013) dalam penelitiannya menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) yang merupakan metode baru SEM berbasis komponen. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Struktur organisasi publik dimana pengambil keputusan dari atas ke bawah membuat kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kecerdasan spiritual yang baik dapat meningkatkan kreatifitas dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Anna (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy* dan Kinerja. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur.

Any dan Amin (2014) dalam penelitiannya yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel independen yang digunakan adalah kepribadian disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Puspita (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kualitas layanan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM).

Ovilia (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Res (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Secara ringkas hasil penelitian terdahulu dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Lisda (2012)	Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosio (X_2), dan Kecerdasan Spiritual (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural Equation Modelling</i>	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara ketiganya.
2.	Ida <i>et al.</i> (2013)	Kecerdasan Emosional (X_1), dan Kecerdasan Spiritual (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1), Kinerja (Y_2)	<i>Generalized Structured Component Analysis (GSCA)</i>	Kecerdasan emosional tidak memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Struktur organisasi publik dimana pengambil keputusan dari atas ke bawah membuat kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kecerdasan spiritual yang baik dapat meningkatkan kreatifitas dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

dilanjutkan

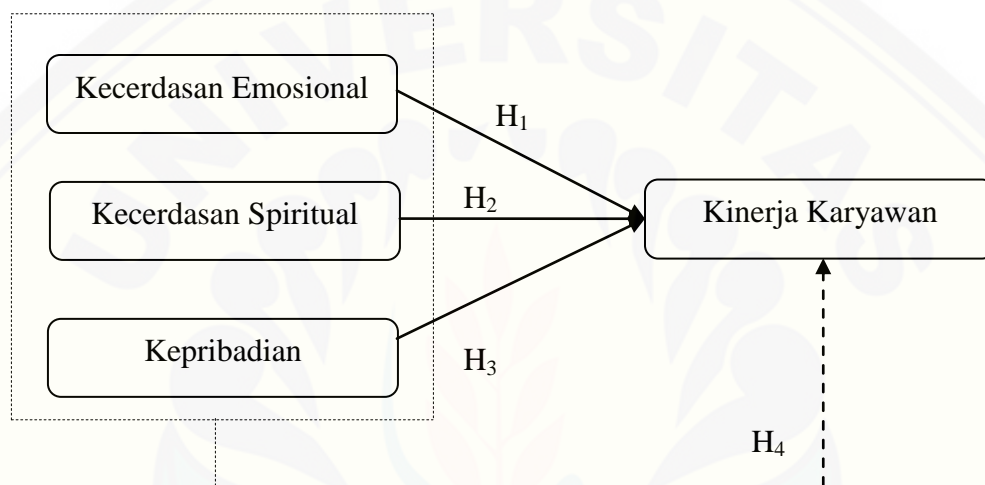
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
3.	Anna (2014)	Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), <i>Self Efficacy</i> (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4.	Any dan Amin (2014)	Kepribadian (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
5.	Puspita (2014)	Budaya Organisasi (X_1), Tipe Kepribadian (X_2), <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Y_1) dan Kualitas Layanan (Y_2)	<i>Structural Equation Modelling</i>	Budaya organisasi dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kualitas layanan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
6.	Ovilia (2014)	Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), OCB (Z), dan Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7.	Res Mineke (2015)	Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Z), dan Kinerja Pelayanan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber data : diolah 2016

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menjadikan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:



Keterangan:

- : pengujian secara parsial
- - - - - : pengujian secara simultan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber data : diolah 2016

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, dapat dilihat pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepribadian, dan kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Meilinawati dkk (2001) menyatakan kecerdasan emosi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila seseorang memiliki kecerdasan emosi yang tergolong tinggi. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula kinerja individu.

Penelitian Goleman (2000:37) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. penelitian yang dilakukan Boyatzis (2001:20) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Ary (2003:31) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan teori tersebut hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Cabang Jember.

2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Artikel Saragih (2009), hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turn over*. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kecerdasan spiritual membawa kesuksesan dan keberhasilan terhadap kinerja individu, menurut Tischler *et al.* (2002).

Zohar dan Marshall (2007:67) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Agus (2002:55) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

Berdasarkan teori tersebut hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu:

H2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.

2.4.3 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Any dan Amin (2014) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kepribadian haruslah selalu diperhatikan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2014) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kualitas layanan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan teori tersebut hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu:

H3 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.

2.4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Lisda (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Anna (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy* dan Kinerja. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini

menggunakan metode analisis jalur. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Any dan Amin (2014) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Ovilia (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu:

H4 : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran atau deskripsi yang terinci dan mendetail tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Masri dan Sofyan, 2006:5).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember yang berjumlah 41 responden. Menurut Suharsimi (2010:134) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2012:96) istilah lain dari sampling jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu.

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

b. Data Primer

Merupakan suatu objek ataupun dokumen asli yang berupa material mentah dari pelaku utamanya yang disebut sebagai *first-hand information*. Data-data yang dikumpulkan di sumber primer ini berasal dari situasi langsung yang aktual ketika suatu peristiwa itu terjadi, menurut Ulber (2006:265). Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara, penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember yang terkait dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepribadian dan kinerja karyawan.

c. Data Sekunder

Merupakan suatu data yang dikumpulkan yang berasal dari tangan kedua atau sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan, menurut Ulber (2006:266). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jurnal penelitian, dan literatur yang terkait dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepribadian dan kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden. Pernyataan ini berisi tentang masalah-masalah dalam penelitian yang terkait dengan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, tipe kepribadian dan kinerja karyawan.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan langsung kepada pihak yang dianggap terkait dengan penelitian.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Variabel *Independent* (X)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kepribadian (X_3).

b. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan definisi variabel-variabel dalam tinjauan pustaka, maka definisi operasional dan indikatornya adalah.

a. Kecerdasan Emosional (X_1)

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Tabngan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember dalam mengendalikan dan mengelola emosinya untuk merespon situasi atau keadaan dirinya sendiri maupun dalam menghadapi lingkungan kerjanya. Sehingga karyawan yang memiliki kemampuan emosi yang tinggi dapat bekerja lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu.

1) Mengenali Emosi Diri (*Self Awareness*)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT. BTN dalam mengetahui perasaannya dan menggunakannya dalam mengambil suatu keputusan yang tepat.

2) Mengelola Emosi Diri (*Self Management*)

Kemampuan karyawan PT. BTN dalam mengelola emosi diri, mengendalikan emosinya, sehingga tetap fokus dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

3) Motivasi Diri (*Motivation*)

Kemampuan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja mereka untuk mencapai target yang telah diberikan perusahaan.

4) Empati (*Sosial Awarness*)

Kemampuan karyawan dalam memahami orang lain di sekitarnya, mampu menyelaraskan diri dan saling percaya terhadap satu dengan yang lain.

5) Membina Hubungan (*Relation Management*)

Kemampuan karyawan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan langsung dengan nasabah dan rekan kerja mereka.

b. Kecerdasan Spiritual (X_2)

Kecerdasan spiritual adalah suatu kecerdasan yang digunakan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi dengan kepala dingin dan melihat suatu permasalahan dari segi positifnya. Sehingga suatu masalah akan menjadi sebuah dorongan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan dengan rasa tanggungjawab. Indikator yang digunakan, yaitu.

1) Kejujuran

Karyawan tetap PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan tugasnya.

2) Keterbukaan

Karyawan tetap PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dari nasabah dan teman kerja.

3) Pengetahuan Diri

Karyawan PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember mengenali kualitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri

4) Fokus pada Kontribusi

Karyawan PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember fokus terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya.

5) Spiritualis Non Dogmatis

Kemampuan karyawan PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember untuk menghadapi setiap masalah yang ada lalu menjadikan masalah itu sebagai suatu motivasi agar bekerja lebih baik lagi.

c. Kepribadian (X_3)

Kepribadian adalah karakteristik diri atau ciri khas yang dimiliki oleh masing-masing karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember yang menjadi suatu identitas diri karyawan. Indikator yang dipakai dalam variabel ini, yaitu.

1) Ekstraversi (*Extraversion*)

Karyawan PT. BTN mudah bergaul dengan orang lain dan mampu berkomunikasi dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan nasabah dan karyawan yang lain.

2) Mudah Akur dan Bersepakat (*Agreeableness*)

Adanya rasa saling percaya antara karyawan satu dengan yang lain.

3) Sifat Berhati-hati (*Conscientiousness*)

Sifat berhati-hati yang di miliki oleh karyawan PT. BTN dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4) Stabilitas Emosi (*Emotional Stability*)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT. BTN dalam mengelola emosi yang baik, tenang dan percaya diri.

5) Terbuka terhadap Hal-hal Baru (*Openness to Experience*)

Ketertarikan karyawan PT. BTN terhadap hal-hal baru, kreatif dan ingin tau.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember baik berupa kualitas maupun

kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan, yaitu.

1) Kualitas

Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. BTN dengan baik tanpa melakukan banyak kesalahan.

2) Kuantitas

Pencapaian target karyawan PT. BTN yang diberikan oleh perusahaan.

3) Efektifitas

Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.

4) Kemandirian

Karyawan PT. BTN menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri.

3.7 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2008:93) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran variabel X_1 (Kecerdasan Emosional), variabel X_2 (Kecerdasan Spiritual), variabel X_3 (Kepribadian), dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) dilakukan dengan menggunakan *skala Likert* yang memiliki 5 pilihan jawaban, dan hasil jawaban diberi skor.

a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)/ Sangat Baik (SB)

b. Skor 4 : Setuju (S)/ Baik (B)

c. Skor 3 : Ragu-ragu (RG)/ Cukup Baik (CB)

d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)/ Kurang Baik (KB)

e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)/ Tidak Baik (TB)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur menurut (Duwi, 2010:16). Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson (Sugiyono, 2012:142), sebagai berikut:

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

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai variabel
- Y = Nilai total variabel
- n = Jumlah data

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya menurut (Suharsimi, 2006:169).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diuji menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach's alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Imam, 2005:42).

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Imam, 2005:110). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel diuji dengan menggunakan *Shapiro-Wilk*. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas. Langkah-langkah yang dilakukan apabila tidak berdistribusi normal yaitu dengan melakukan transformasi data. Langkah selanjutnya jika melakukan transformasi data juga tidak normal maka menggunakan dalil batas pusat (*central limit theorem*), dimana untuk ukuran sampel n besar (misalnya, $n \geq 30$), berdasarkan dalil ini, kondisi ini akan menjamin bahwa distribusi sampling mendekati normal, menurut Clave *et al.* (2011:23). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Shapiro-Wilk* adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $> 0,01$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,01$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:153) analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), Kepribadian (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:192) adalah.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Variabel *dependent* (kinerja karyawan)
 α = Bilangan konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2	= Kecerdasan Spiritual
X_3	= Kepribadian
ε	= Standar <i>error</i>

3.9 Uji Asumsi Klasik

Singgih (2012:342) mengemukakan sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Sebelum digunakan sebuah model seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF) (Imam, 2005: 91). Nilai *tolerance* yang rendahnya sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF=1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas dan demikian pula sebaliknya. Mengobati adanya multikolinieritas yaitu dengan menghilangkan salah satu variabel X atau menambah data baru.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gujarati, 2005:187). Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujianya dilakukan dengan metode *gletsjer test* yaitu dengan cara meregresikan *absolute* residual dengan variabel bebasnya. Nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih besar dari 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

sebaliknya jika angka lebih kecil dari 5% maka terjadi heteroskedastisitas. Memperbaiki adanya heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode *Weighted Least Square* (WLS).

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

a. Uji t

1) Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 10\%$

2) Perhitungan nilai t (Imam, 2005:66)

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Dimana:

t = Besarnya t hitung

b_1 = Koefisien regresi

Sb_1 = *Standard error* koefisien regresi

3) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Menurut Imam (2005:66) untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan dibawah ini:

a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b. Uji F

Menurut Supranto (2001:30) uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepribadian secara simultan terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah uji F sebagai berikut:

1) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$

2) Perhitungan nilai F (Sugiyono, 2012:192)

$$F = \frac{r^2(K - 1)}{(1 - r^2)/(n - K)}$$

Dimana:

F = Hasil F hitung

r^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah data

3) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Menurut Duwi (2010:144) untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan dibawah ini:

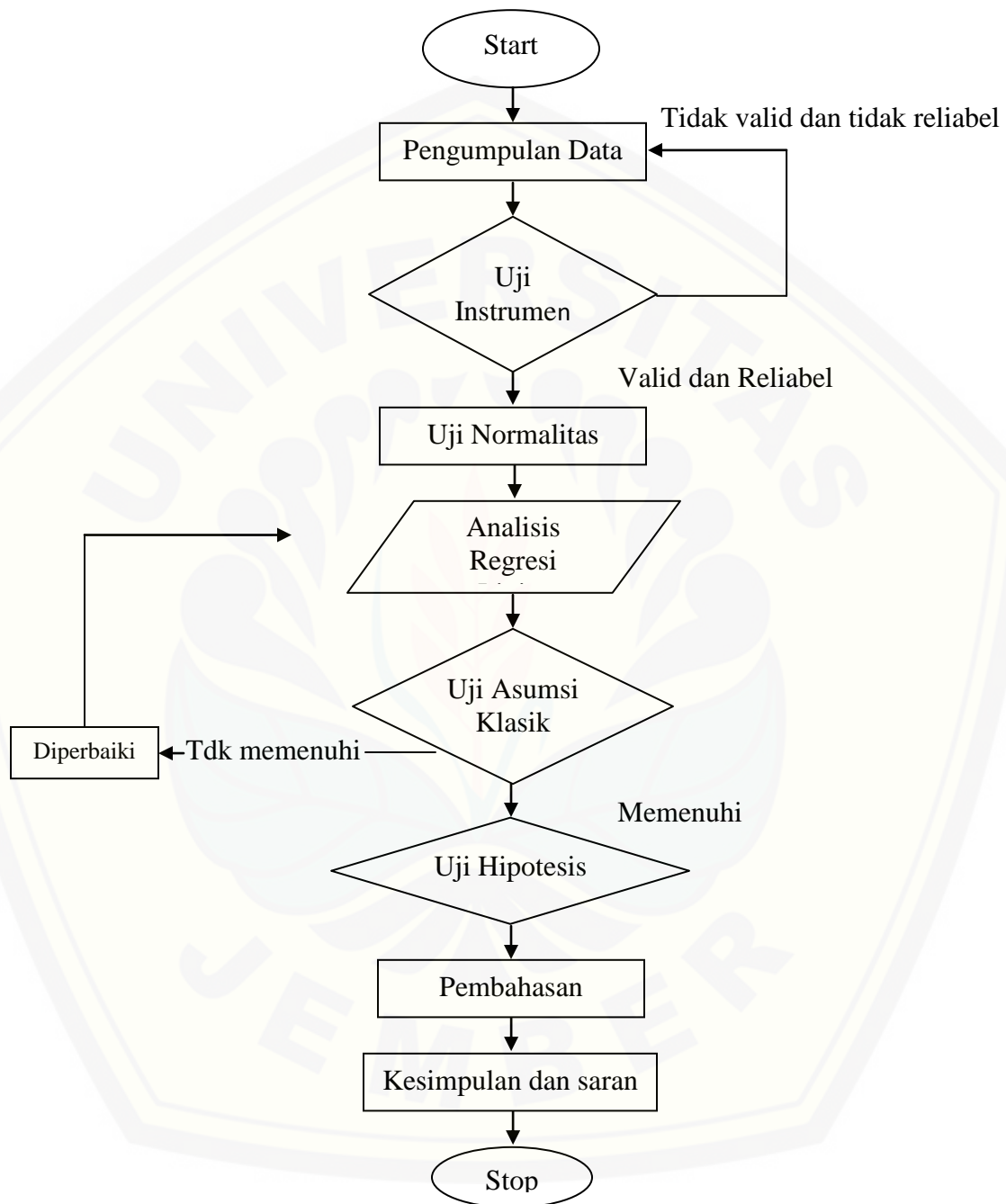
a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka pemecahan masalah
Sumber data : diolah 2016

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah:

1. *Start* merupakan tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan Data, dimulai dengan peneliti mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian. Data yang dimaksud dalam ini adalah data dari PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.
3. Uji Instrumen, uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang didapat valid atau tidak, jika tidak maka perlu dilakukan perbaikan ulang.
4. Uji Normalitas Data dan Analisis Data, uji normalitas data dalam penelitian ini bertujuan agar data berdistribusi normal atau tidak.
5. Analisis regresi linier berganda, untuk menghitung pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel bebas dan variabel terikat.
6. Uji Asumsi Klasik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas maka harus kembali menguji model regresi linier berganda. Jika tidak terjadi diteruskan ke uji hipotesis.
7. Uji F dan Uji t, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur. Uji penelitian meliputi uji F dan uji t
8. Pembahasan dan Hasil, pada tahap ini peneliti melakukan pembahasan tentang hasil yang telah diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
9. Saran dan Kesimpulan, pada tahap ini peneliti memberikan kesimpulan akan hasil penelitian dan saran-saran yang diperlukan terhadap pihak-pihak yang terkait.
10. *Stop*, Penyelesaian akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Hal ini disebabkan oleh dominan karyawan tetap PT. BTN berjenis kelamin laki-laki. Laki-laki memiliki kecerdasan emosional lebih rendah dari pada perempuan.
- b. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Hal ini disebabkan oleh usia karyawan PT. BTN dominan berusia 20-30 tahun. Usia ini adalah masa dewasa awal, dimana seseorang masih mencari kemantapan dan masa reproduktif.
- c. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan memberikan peningkatan kinerja.
- d. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut.

- a. Perusahaan harus memperbaiki dan mengasah kecerdasan emosional para karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti anjongsana, mengadakan forum *sharing* antar unit dan perusahaan harus tetap melaksanakan kegiatan *out bond* serta arisan.
- b. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember harus meningkatkan kecerdasan spiritual para karyawan dengan tetap menjalankan kegiatan pengajian

rutin yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali. Kecerdasan spiritual juga bisa ditambah dengan melaksanakan sholat berjamaah atau sholat jum'at bersama. Umat beragama lain juga harus lebih aktif melakukan kegiatan yang dapat menambah kecerdasan spiritual mereka.

- c. Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember harus meningkatkan kemampuan berkomunikasi, meningkatkan rasa percaya diri serta lebih berhati-hati dalam melakukan interaksi langsung dengan nasabah, sehingga dengan ketiga hal tersebut tidak terjadi kesalah pahaman dan nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Kepribadian karyawan yang sudah baik, dapat ditingkatkan dengan tetap melaksanakan kegiatan evaluasi pada setiap awal bulan dan bila perlu menambah jadwal pertemuan untuk membahas masalah yang dihadapi di dalam kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahid Hasan. 2006. *Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritualitas (SQ) Rasulullah dimasa kini*. Yogyakarta: Bangun Tapan.
- Abu Ahmadi. 2004. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agus Nggermanto. 2002. *Quantum Quotient*. Bandung: Nuansa.
- Agus Sujanto dkk. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Anna Bella Ayu Vidhanti. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Internveing. Skripsi. Jember. Universitas Jember.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedelapan. Bandung: Rosda
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Bandung: PT. Refka Aditama.
- Any Isvandari dan Amin Susilo. 2014. Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. *Jurnal JIBEKA Vol. 8 No. 2*.
- Ary Ginanjar Agustian. 2002. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Boyatzis, R.E. 2001. *Unleashing The Power of Self Directed Learning. Case Western Reserve University*. USA

- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, R.W. dan Moorhead, G. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba empat.
- Gujarati. 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hoffman, Edward. 2002. *Psychological testing at work*. New York: McGraw-Hill
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Ida Nur Hidayati. 2013. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.11 No.4*.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavioral*. Edisi 5. Boston: McGraw-Hill.
- Lisda Rahmasari. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika Vol.3 No.1*.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan kedelapan. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.

- Mathis, Robert dan Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melianawati, Prihanto, S., Tjahjoanggoro. 2001. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan. *Indonesia Psychological Journal*. Vol 17. No. 1. 57-62. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
- Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kmpetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Ningky Munir. 2000. Spiritualis dan Kinerja. *Majalah Manajemen Vol.124*
- Olivia Tri Nurleli. 2014. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai malalui Variabel Organizational Citizenship Behavior. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Res Mineke Kin Kaori. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT.PLN (Persero) Area Jember. Skripsi. Jember. Universitas Jember.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Diana Angelica dari *Organizational Behavior*, 12thed. Jakarta: Salemba Empat.
- Singgih Santoso. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Paraetrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sukidi. 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual : Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Tischler, L. 2002. Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (3): 203.

Trihandini, R.A Fabiola Meirnayanti. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horizon Semarang). Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ulber Silalahi. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiersma, M.L. 2002. The Influence of Spiritual “Meaning-Making” On Career Behavior. *Journal of Mangement Development*, Vol.21 No.7.

Yudrik Jahja. 2011. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Yuniningsih. 2002. Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan. Fakultas Ekonomi. *Jurnal Vol.1 No.1 April 2002*.

Zohar, Danah dan Ian Marshall. 2007. *Spiritual Capital*. Bandung: Mizan.

http://www.academia.edu/12251178/KEPRIBADIAN_INDIVIDU_TERHADAP_ORGANISASI (11 Mei 2016, 09:10 WIB)

<https://syuramd.wordpress.com/2016/01/15/perbedaan-struktur-otak-laki-laki-dan-perempuan/> (10 Juni 2016, 20:21 WIB)

Lampiran 1**KUISIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuisisioner dan daftar pernyataan yang telah sediakan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan melalui pengisian kuisisioner ini merupakan dasar bagi penelitian ini, oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu mengisi dengan sejujur-jujurnya dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini. Peneliti akan menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Kerjasama Bapak/Ibu sangat berarti bagi tercapainya tujuan dari penelitian ini. Oleh karena itu, saya menyampaikan terimakasih dan mohon maaf apabila ada kata yang kurang berkenan dihati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Weny Oktariani

120810201223

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
Nama :
Umur :
Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki (Coret yang tidak perlu)
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas anda.
2. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
3. Berilah tanda *checklist*/Centang (√) pada salah satu kolom di setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami selama ini. Terdapat 5 pilihan jawaban, dengan keterangan sebagai berikut:

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)/ Sangat Baik (SB)
Skor 4 : Setuju (S)/ Baik (B)
Skor 3 : Ragu-ragu/ Cukup Baik (CB)
Skor 2 : Tidak Setuju/ Kurang Baik (KB)
Skor 1 : Sangat Tidak Setuju/ Tidak Baik (TB)

a. Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya dapat mengenali emosi diri saya sendiri.					
2.	Saya mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan pimpinan, rekan kerja, maupun konflik di luar kantor.					
3.	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.					
4.	Saya memiliki empati terhadap sesama rekan kerja, pimpinan, dan pihak-pihak di lingkungan perusahaan.					
5.	Saya memiliki keterampilan sosial yang cukup baik dalam bentuk interaksi dengan orang lain.					

b. Kecerdasan Spiritual

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja.					
2.	Saya bersikap terbuka terhadap kritik dari orang lain di lingkungan kantor.					
3.	Saya mengetahui kelebihan yang saya miliki.					
4.	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
5.	Saya mampu menghadapi setiap masalah maupun tekanan dengan menjadikan masalah tersebut sebagai motivasi untuk lebih baik dalam bekerja.					

c. Kepribadian

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman ketika berinteraksi dengan rekan-rekan kerja saya.					
2.	Saya adalah orang yang ramah dan mampu bekerjasama dengan rekan sekerja.					
3.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja.					
4.	Saya mampu menahan stres saat terjadi konflik dalam organisasi.					
5.	Saya bersikap terbuka terhadap ide-ide orang lain.					

d. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tanpa kesalahan.					
2.	<i>Output</i> yang saya hasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.					
4.	Saya berusaha keras untuk mencapai target tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggungjawab saya tanpa bantuan dari orang lain.					

Lampiran 2. Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)
1.	Perempuan	27	S-1	5,0
2.	Laki-laki	41	D-3	6
3.	Perempuan	27	S-1	4
4.	Laki-laki	30	SMK	5,2
5.	Perempuan	31	S-1	9
6.	Perempuan	35	S-1	5
7.	Perempuan	45	S-1	22
8.	Laki-laki	30	D-3	5
9.	Perempuan	28	SMA	4
10.	Perempuan	30	SMU	6
11.	Perempuan	38	SMA	7
12.	Laki-laki	35	SMA	5
13.	Perempuan	28	S-1	4
14.	Laki-laki	35	S-1	6
15.	Perempuan	29	SMA	5,10
16.	Laki-laki	27	SMA	3,5
17.	Perempuan	31	D-3	5,5
18.	Laki-laki	36	S-1	8
19.	Laki-laki	30	S-1	4
20.	Perempuan	33	S-1	7
21.	Laki-laki	28	S-1	5
22.	Perempuan	30	S-1	7
23.	Laki-laki	26	S-1	2,5
24.	Laki-laki	30	S-1	6
25.	Perempuan	50	S-1	28
26.	Laki-laki	42	D-3	19,5
27.	Perempuan	28	S-1	5
28.	Laki-laki	32	S-1	7
29.	Perempuan	45	S-1	22
30.	Laki-laki	29	S-1	7
31.	Perempuan	30	S-1	6
32.	Perempuan	28	S-1	6

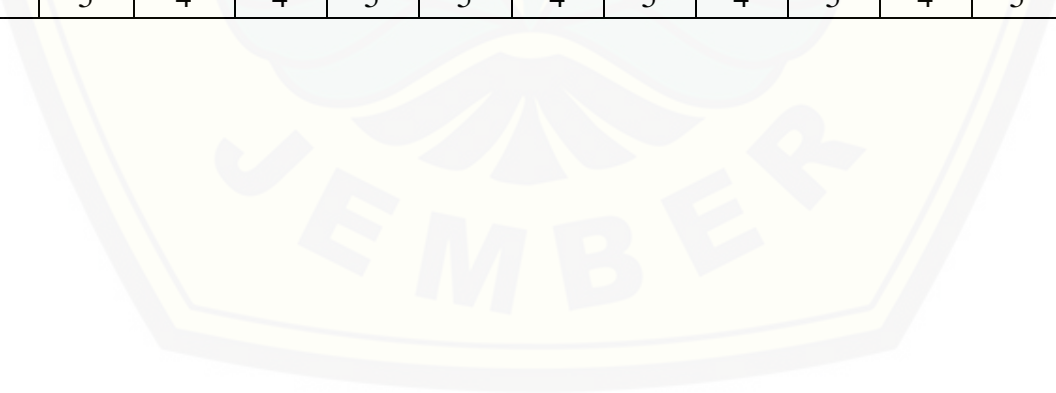
No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)
33.	Laki-laki	30	S-1	6
34.	Perempuan	26	D-3	3,5
35.	Laki-laki	29	S-1	3
36.	Laki-laki	31	S-1	9
37.	Perempuan	50	S-1	10
38.	Perempuan	32	S-1	7
39.	Laki-laki	29	S-1	5
40.	Perempuan	50	S-1	25
41.	Laki-laki	39	SMA	11



Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	Y4
1.	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3
2.	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
3.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4
4.	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5.	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
6.	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
7.	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8.	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
9.	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
10.	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11.	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4
12.	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	4
13.	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
14.	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
15.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
17.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
18.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
19.	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3
20.	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
21.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
23.	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
24.	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	Y4
25.	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26.	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
28.	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5
29.	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30.	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31.	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32.	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4
33.	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
34.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
35.	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
36.	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37.	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38.	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39.	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
40.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4



Lampiran 4. Uji Validitas

		Correlations					Kecerdasan Emosional
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.021	.163	.066	.282	.468**
	Sig. (2-tailed)		.894	.310	.682	.074	.002
	N	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.066	1	.082	.315*	.375*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.683		.608	.045	.016	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	1	.400**	.150	.457**	.417**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.010	.349	.003	.007	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.400**	1	.299	.362*	.399**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.010		.058	.020	.010	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.038	.375*	-.076	-.002	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.815	.016	.635	.991		.003
	N	41	41	41	41	41	41
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.468**	.561**	.657**	.671**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.003	
	N	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kecerdasan Spiritual
X2.1	Pearson Correlation	1	.317*	-.222	.449**	.394*	.667**
	Sig. (2-tailed)		.043	.163	.003	.011	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.317*	1	-.181	.315*	.278	.592**
	Sig. (2-tailed)	.043		.258	.045	.079	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.150	.299	1	.475**	.451**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.349	.058		.002	.003	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.449**	.315*	-.027	1	.301	.702**
	Sig. (2-tailed)	.003	.045	.865		.056	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	.394*	.278	.040	.301	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.011	.079	.804	.056		.000
	N	41	41	41	41	41	41
Kecerdasan nSpiritual	Pearson Correlation	.667**	.592**	.678**	.702**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Kepribadian
X3.1	Pearson Correlation	1	.586**	.395*	.191	.199	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.233	.212	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	.586**	1	.346*	.292	.325*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.064	.038	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	.395*	.346*	1	.349*	.520**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.011	.027		.025	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	.191	.292	.349*	1	.356*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.233	.064	.025		.022	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X3.5	Pearson Correlation	.199	.325*	.520**	.356*	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.212	.038	.000	.022		.000
	N	41	41	41	41	41	41
Kepribadian	Pearson Correlation	.652**	.719**	.733**	.672**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.371*	.472**	.496**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.017	.002	.001	.000
	N	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	.371*	1	.412**	.400**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.017		.008	.010	.000
	N	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	.472**	.412**	1	.425**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008		.006	.000
	N	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	.496**	.400**	.425**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.006		.000
	N	41	41	41	41	41
Kinerja	Pearson Correlation	.775**	.684**	.791**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	4

Lampiran 6. Uji Normalitas Data

a. Uji Normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kecerdasan Emosional	.223	41	.000	.905	41	.002
Kecerdasan Spiritual	.150	41	.021	.947	41	.054
Kepribadian	.226	41	.000	.909	41	.003
Kinerja Karyawan	.217	41	.000	.932	41	.017

a. Lilliefors Significance Correction

b. Uji Normalitas menggunakan Transformasi

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
sqrt_X1	.217	41	.000	.912	41	.004
Kecerdasan Spiritual	.150	41	.021	.947	41	.054
sqrt_X3	.223	41	.000	.916	41	.005
Kinerja Karyawan	.217	41	.000	.932	41	.017

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 7. Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.5	41	2	5	4.17	.704
X2.5	41	3	5	4.12	.600
X3.4	41	2	5	3.85	.654
Y4	41	3	5	4.05	.545
Valid N (listwise)	41				

Lampiran 8. Regresi Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.435	1.213

a. Predictors: (Constant), K, E, S

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.696	3	16.565	11.266	.000 ^b
	Residual	54.402	37	1.470		
	Total	104.098	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kepribadian

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.687	2.758		.249	.805	
	Kecerdasan Emosional	.227	.163	.231	1.391	.173	.510
	Kecerdasan Spiritual	.269	.189	.272	1.422	.163	.387
	Kepribadian	.245	.139	.289	1.756	.087	.523

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.436	1.584	.109	1.538	.133
	KecerdasanEmosional	-.015	.094	-.036	-.160	.874
	KecerdasanSpiritual	-.094	.109	-.223	-.861	.595
	Kepribadian	.039	.080	.109	.487	.629

a. Dependent Variable: absut_res1

Lampiran 10. Karakteristik Responden**JenisKelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	14	34.1	34.1	34.1
Valid Laki-laki	27	65.9	65.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	22	53.7	53.7	53.7
Valid 31-40	12	29.3	29.3	82.9
Valid >40	7	17.1	17.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

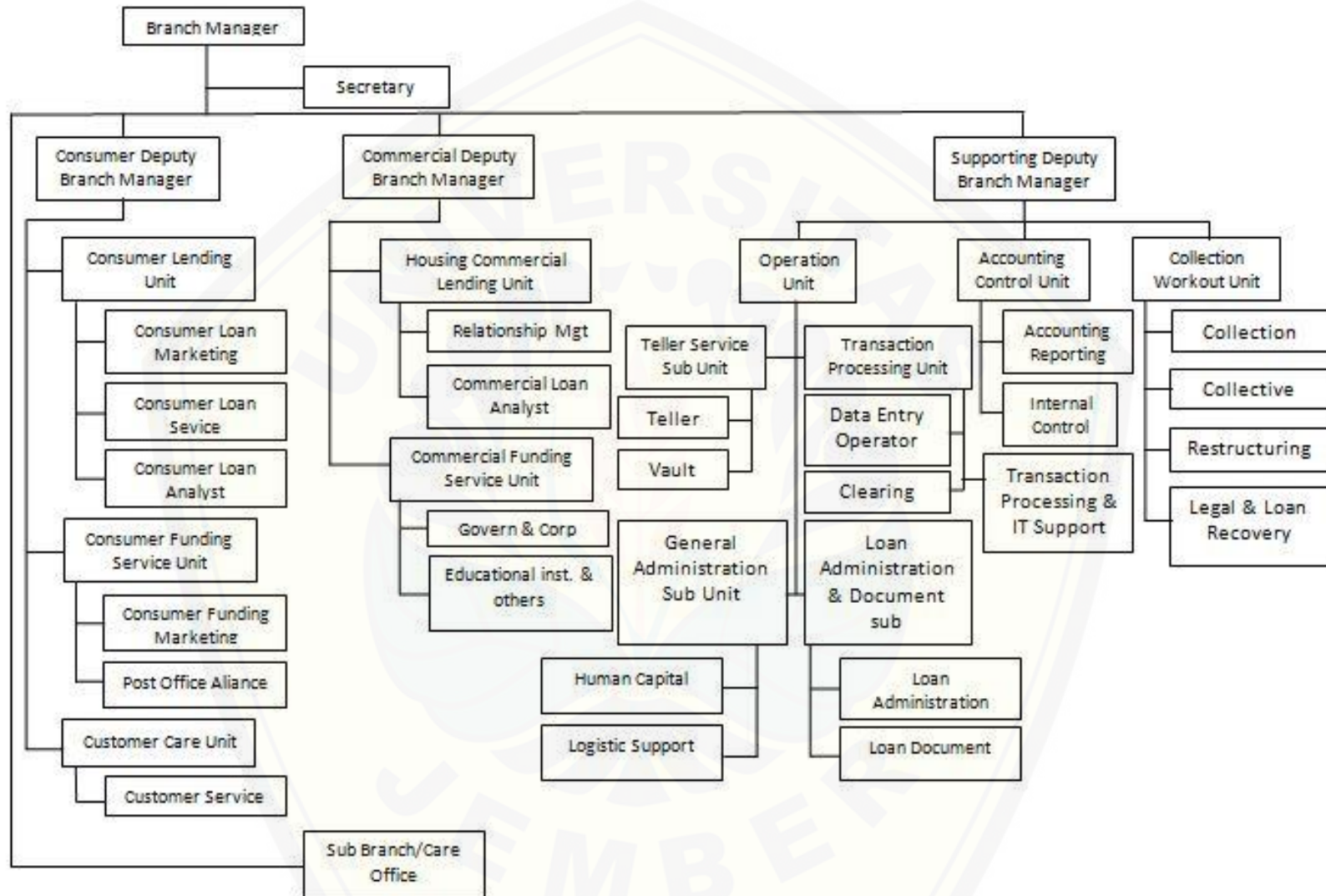
PendidikanTerakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S-1	28	68.3	68.3	68.3
Valid D-3	5	12.2	12.2	80.5
Valid SMA/SMU/SMK	8	19.5	19.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5	8	19.5	19.5	19.5
Valid 5-15	28	68.3	68.3	87.8
Valid >15	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 11. Struktur Organisasi



Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Jember

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Jember (2016)

Lampiran 12. Deskripsi Variabel

a. Kecerdasan Emosional

Mengenali Emosi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	2	4.9	4.9	4.9
	S	23	56.1	56.1	61.0
	SS	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Mengelola Emosi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	4	9.8	9.8	9.8
	S	24	58.5	58.5	68.3
	SS	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Motivasi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	2	4.9	4.9	4.9
	S	24	58.5	58.5	63.4
	SS	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Empati

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	2	4.9	4.9	4.9
	S	31	75.6	75.6	80.5
	SS	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Membina Hubungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.4	2.4	2.4
RG	4	9.8	9.8	12.2
Valid S	23	56.1	56.1	68.3
SS	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

b. Kecerdasan Spiritual

Kejujuran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RG	1	2.4	2.4	2.4
Valid S	16	39.0	39.0	41.5
SS	24	58.5	58.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Keterbukaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RG	2	4.9	4.9	4.9
Valid S	26	63.4	63.4	68.3
SS	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Pengetahuan Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RG	2	4.9	4.9	4.9
S	25	61.0	61.0	65.9
SS	14	34.1	34.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Fokus Pada Kontribusi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RG	3	7.3	7.3	7.3
S	27	65.9	65.9	73.2
SS	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Spiritualis Non Dogmatis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RG	5	12.2	12.2	12.2
S	26	63.4	63.4	75.6
SS	10	24.4	24.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

c. Kepribadian

Ekstraversi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	24	58.5	58.5	58.5
SS	17	41.5	41.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Mudah Akur dan Bersepakat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RG	1	2.4	2.4	2.4
S	25	61.0	61.0	63.4
SS	15	36.6	36.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sifat Berhati-hati

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RG	1	2.4	2.4	2.4
S	29	70.7	70.7	73.2
SS	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Stabilitas Emosi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
RG	9	22.0	22.0	24.4
S	26	63.4	63.4	87.8
SS	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Terbuka terhadap Hal-hal Baru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.4	2.4	2.4
S	29	70.7	70.7	73.2
SS	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

d. Kinerja

Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	3	7.3	7.3	7.3
	S	29	70.7	70.7	78.0
	SS	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Kuantitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	2	4.9	4.9	4.9
	S	33	80.5	80.5	85.4
	SS	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Efektifitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	5	12.2	12.2	12.2
	S	25	61.0	61.0	73.2
	SS	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Kemandirian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RG	5	12.2	12.2	12.2
	S	29	70.7	70.7	82.9
	SS	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 13. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

