



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA CABANG JEMBER**

*The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee
Performance at PT. Bank Muamalat Indonesia the Branch Jember*

SKRIPSI

Oleh

**Risma Nike Yusmaniasri
NIM 110910202051**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA CABANG JEMBER**

*The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee
Performance at PT. Bank Muamalat Indonesia the Branch Jember*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

oleh

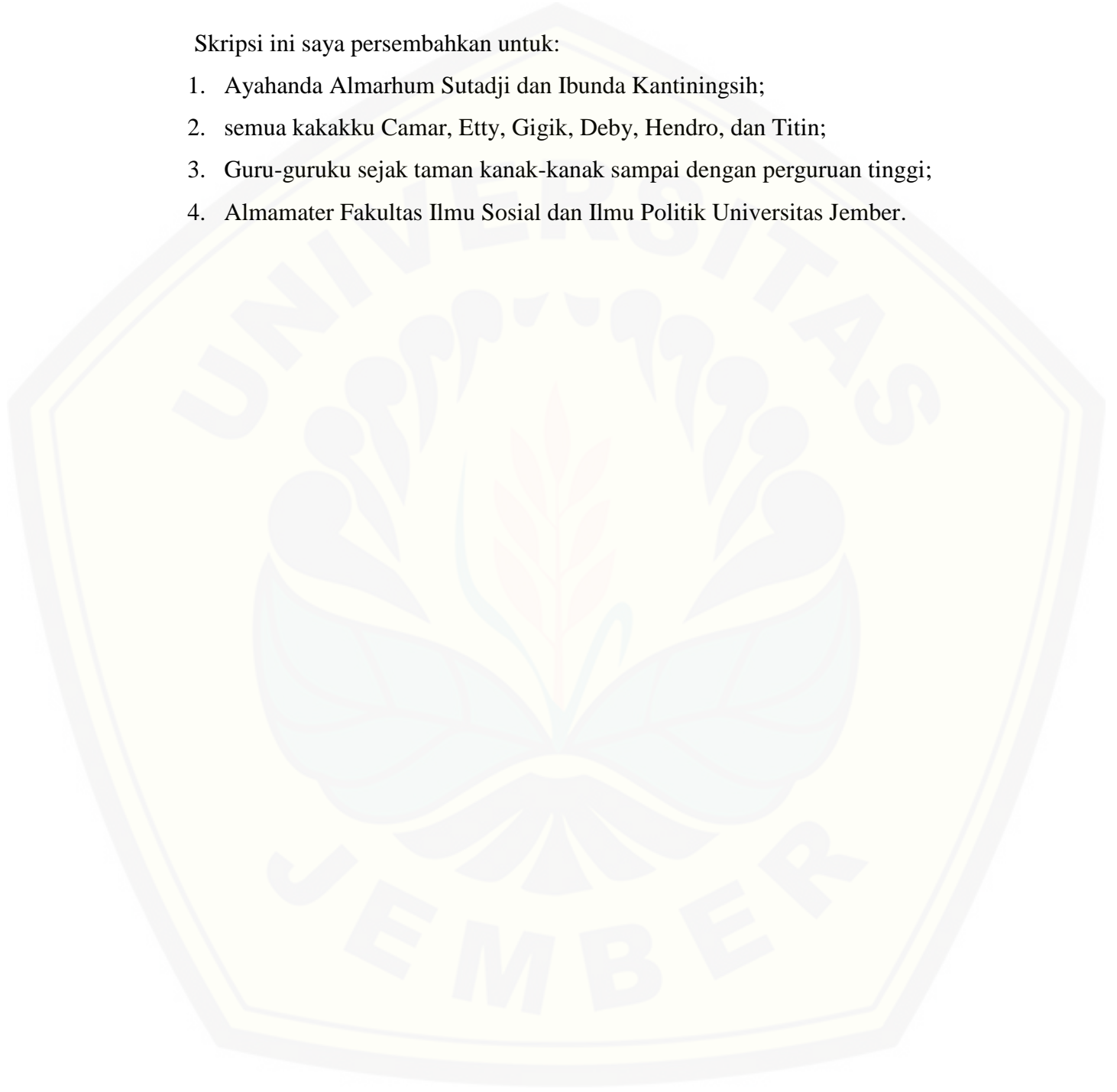
**Risma Nike Yusmaniasri
NIM 110910202051**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Almarhum Sutadji dan Ibunda Kantiningsih;
2. semua kakakku Camar, Ety, Gigik, Deby, Hendro, dan Titin;
3. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi;
4. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



MOTO

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (*Terjemahan QS. Asy-Syarh 5-8*)¹

¹Departemen Agama Republik Indonesia. 2015. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Jabal.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Risma Nike Yusmaniasri

NIM : 110910202051

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Agustus 2015

Yang menyatakan,

Risma Nike Yusmaniasri
NIM 110910202051

SKRIPSI

PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance at PT. Bank Muamalat Indonesia the Branch Jember

Oleh

Risma Nike Yusmaniasri
NIM 110910202051

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Sasongko, M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Sri Wahjuni, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : 20 Agustus 2015

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

jam : 08.00 WIB

Tim Penguji:
Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si.
NIP. 19580705 198503 1 002

Pembimbing Utama,

Dr. Sasongko, M.Si.
NIP. 19570407 198609 1 001

Anggota I,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si.
NIP. 19590820 198803 1 002

Pembimbing Anggota,

Dra. Sri Wahjuni, M.Si.
NIP. 19560409 198702 2 001

Anggota II,

Drs. I Ketut Mastika, M.M.
NIP. 19590507 198903 1 002

Mengesahkan
Dekan,

Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A.
NIP. 195207271981031003

RINGKASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember; Risma Nike Yusmaniasri, 110910202051; 2015; 72 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember”. Salah satu masalah yang ada dalam perusahaan tersebut adalah masalah dari manajemen sumber daya manusia. PT. Bank Muamalat Indonesia belum melakukan pengembangan karyawan secara optimal. Salah satu bentuk kurangnya pengembangan karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia adalah kurangnya pelatihan mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (ESQ). Pelatihan ESQ yang selama ini dilakukan adalah setiap dua tahun sekali dan belum dilakukan secara berkelanjutan. Pelatihan ESQ hanya dilakukan atas perintah dari kantor pusat PT. Bank Muamalat Indonesia. Masalah tersebut berdampak pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember belum melaksanakan pengembangan ESQ secara berkelanjutan pula. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember memerlukan pengembangan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk mendukung kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia di PT. Bank Muamalat Indonesia berusaha selalu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan bagi para konsumennya. karyawan harus memiliki manajemen yang baik untuk bertugas memberi pelayanan yang baik bagi para nasabah. Karyawan yang harus melayani nasabah dengan baik maka, karyawan tersebut dituntut untuk bersikap profesional. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik maka dapat menghadapi situasi yang dapat menimbulkan konflik, dalam

hal ini tidak dapat diatasi oleh karyawan yang hanya memiliki kecerdasan intelektual saja.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, dimana statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel diambil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember sebanyak 42 orang. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian koefisien analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa; 1) Kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember; 2) Kecerdasan spiritual (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember; 3) Kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

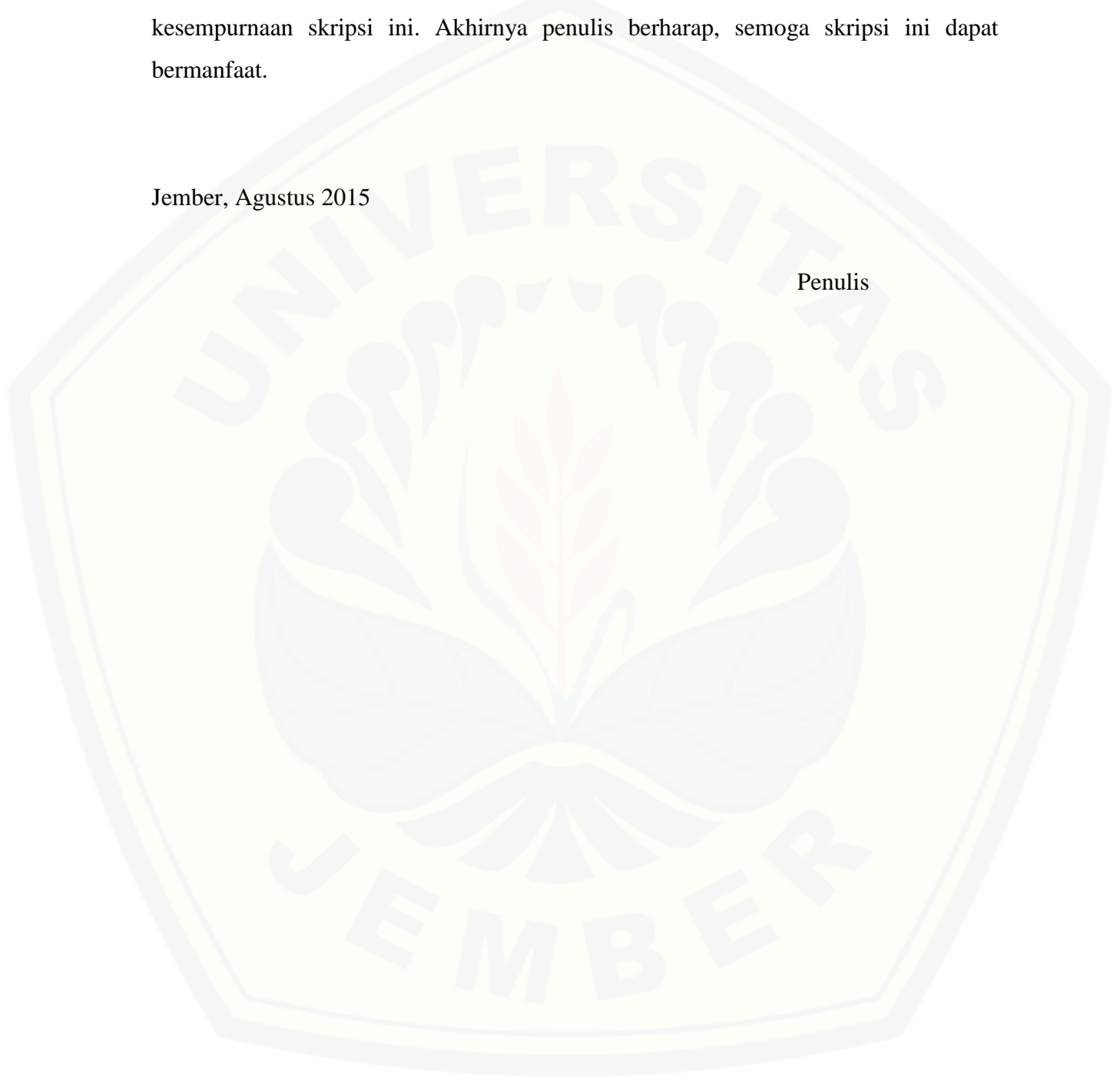
1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos., MM., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, M.P., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Dr. Sasongko, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Sri Wahjuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi;
6. Pimpinan serta segenap karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember yang berkenan menerima, memberi masukan, serta waktu dan tempat dalam penyelesaian skripsi ini;
7. Seluruh teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2011 FISIP – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya;

8. semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, Agustus 2015

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Kecerdasan Emosional	17
2.1.3 Kecerdasan Spiritual	19
2.1.4 Kinerja	21
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	24

2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis	27
2.5 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja- Karyawan	27
2.6 Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja- Karyawan	28
BAB 3. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis dan Sumber Data	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.2.1 Lokasi Penelitian	30
3.2.2 Waktu Penelitian	31
3.3 Metode Pengumpulan Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.5 Definisi Operasional	33
3.5.1 Variabel Penelitian	33
3.5.2 Definisi Operasional	34
3.6 Skala Pengukuran	39
3.7 Metode Analisis Data	39
3.7.1 Uji Validitas	39
3.7.2 Uji Realibilitas	40
3.7.3 Uji Normalitas	41
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.5 Analisis Deskriptif Statistik	43
3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.7 Uji Hipotesis	44
3.7.8 Kerangka Pemecahan Masalah	47
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49

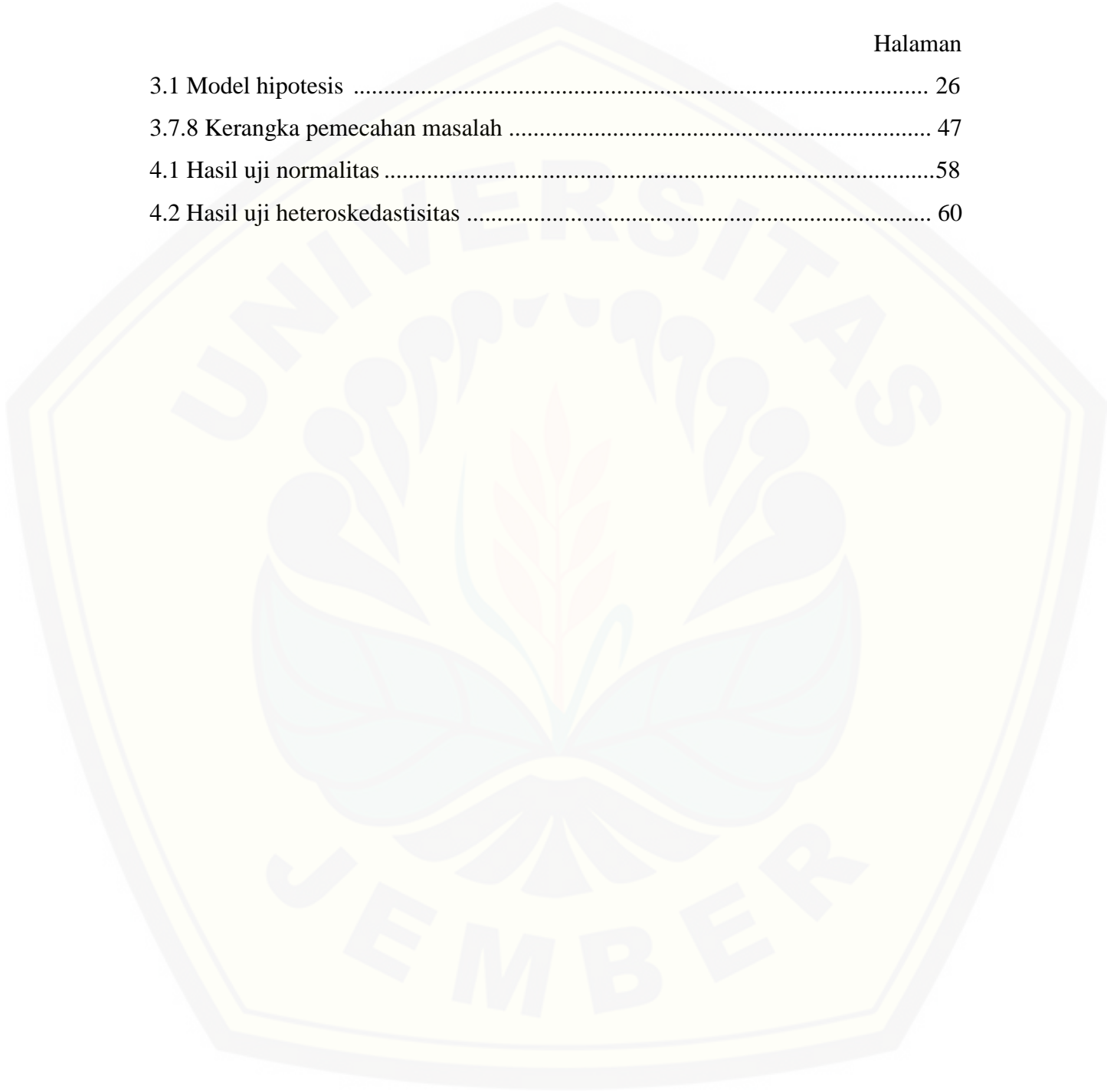
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.2 Karakteristik Responden	51
4.1.3 Uji Instrument	54
4.1.4 Analisis Data	57
4.1.5 Uji Hipotesis	62
4.2 Pembahasan	63
4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	64
4.2.2 Pengaruh kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	65
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR BACAAN	69
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel perbedaan bank konvensional dan bank syariah	2
2.1 Tabel penelitian terdahulu.....	24
3.1 Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.....	32
3.2 Operasional variabel	37
4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	52
4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	52
4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	53
4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja.	54
4.5 Hasil uji validitas	55
4.6 Hasil uji reliabilitas	56
4.7 Uji normalitas	57
4.8 Uji multikolinieritas	59
4.9 Hasil diskriptif statistik	60
4.10 Hasil regresi linear berganda.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Model hipotesis	26
3.7.8 Kerangka pemecahan masalah	47
4.1 Hasil uji normalitas	58
4.2 Hasil uji heteroskedastisitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
a. Kuesioner Penelitian	73
b. Rekapitulasi Jawaban Responden	77
c. Hasil Uji Validitas	81
d. Hasil Uji Reliabilitas	84
e. Hasil Uji Normalitas Data	86
f. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87
g. Tabel t	91
h. Tabel F	92
i. Surat Ijin Penelitian	93
j. Surat keterangan Selesai Penelitian	94

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah menandai dimulainya suatu era baru. Globalisasi yang terjadi telah banyak mempengaruhi serta merubah cara hidup manusia, hal ini disebabkan karena globalisasi didorong dengan perkembangan teknologi yang sangat signifikan bila dibandingkan dengan era sebelumnya. Modernisasi telah melatarbelakangi terjadinya globalisasi dan meningkatkan kualitas kehidupan setiap individu yang ada didalamnya. Kebutuhan manusia akan informasi dan pengetahuan menjadi salah satu faktor utama terjadinya era globalisasi. Globalisasi menciptakan suatu keterkaitan antara setiap manusia di muka bumi. Kini kita dengan mudahnya berhubungan dengan orang lain yang berada di belahan bumi lain dan mendapatkan informasi dari mereka. Globalisasi juga mendorong kemajuan suatu masyarakat di berbagai bidang diantaranya adalah kemajuan di bidang pendidikan, sosial budaya, ekonomi, politik serta membuka jalan bagi sebuah masyarakat untuk terhubung dengan masyarakat lainnya, dengan demikian tidak ada lagi masyarakat yang terisolir dan mengalami krisis informasi. Di dalam sektor ekonomi tersebut terdapat beberapa sektor, salah satu sektornya adalah sektor perbankan.

Pengertian bank menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Pengertian bank menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan

kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. sumber: <http://id.wikipedia.org/wiki/Bank> [15 Maret 2015]

Secara umum bank adalah suatu badan usaha yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dana masyarakat umum untuk disalurkan kepada yang memerlukan dana tersebut. Negara Indonesia memiliki berbagai macam bank umum yang sudah berdiri, diantaranya adalah bank yang berbasis konvensional dan bank yang berbasis syariah. Berikut ini adalah tabel yang membedakan bank konvensional dan bank syariah:

Tabel 1.1 Perbedaan Bank Konvensional dan Bank Syariah

No.	Perbedaan	
	Bank Syariah	Bank Konvensional
1.	Melakukan investasi yang halal saja	Investasi yang halal dan haram
2.	Berdasarkan bagi hasil, jual beli, atau sewa	Memakai perangkat bunga
3.	Berorientasi pada keuntungan (<i>profit oriented</i>) dan kemakmuran dan kebahagiaan dunia akhirat	Hanya berorientasi pada keuntungan dan <i>Profit Oriented</i>
4.	Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan kemitraan	Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan kreditur-debitur
5.	Penghimpunan dan penyaluran dana harus sesuai dengan fatwa Dewan Pengawas Syariah	Tidak terdapat dewan sejenis seperti yang terdapat pada Bank Syariah
6.	Pembayaran bagi hasil tergantung realisasi hasil usaha	Pembayaran bunga tidak mempertimbangkan usaha
7.	Tidak memberikan dana secara tunai tetapi memberikan barang yang dibutuhkan (<i>finance the goods and services</i>)	Memberikan peluang yang sangat besar untuk <i>sight streaming</i> (penyalahgunaan dana pinjaman)

Sumber: Antonio (dalam Nuryati dan Gumilar 2013:3)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa antara bank konvensional dan bank syariah terdapat perbedaan yang mencolok dalam hal pembagian keuntungan antara nasabah dan pihak bank.

Kinerja perbankan di Indonesia semakin penuh dengan tantangan. Tantangan tersebut datang dari internal maupun eksternal dari perusahaan perbankan. Faktor internal diantaranya faktor dari organisasi, dan sumber daya manusia. Faktor eksternal diantaranya adalah era globalisasi yang menuntut manusia untuk melakukan berbagai macam aktivitas, dan para kompetitor- kompetitor perusahaan perbankan. Kedua faktor tersebut mendorong semua pemimpin perusahaan perbankan untuk membuat strategi-strategi yang tepat agar perusahaannya dapat berkembang dengan baik seiring berjalannya waktu.

Global Islamic Finance Report 2011 yang baru diterbitkan di London menarik untuk dicermati. Pengamatan di 36 negara dengan delapan variabel, disusunlah Islamic Finance Country Index. Menurut indeks ini, Indonesia menempati peringkat pertama diantara negara-negara non-Islam dan peringkat keempat diantara seluruh negara. Secara keseluruhan, Iran menempati peringkat pertama diikuti Malaysia dan Arab Saudi diperingkat kedua dan ketiga. Kenyataan tersebut mengejutkan karena ketiganya adalah negara yang menyatakan diri sebagai negara Islam. Iran memang negara yang melarang adanya lembaga keuangan nonsyariah di negaranya. Malaysia sangat ambisius dengan berbagai insentif yang diberikan pemerintahnya. Sedangkan, Arab Saudi tidak jauh berbeda dengan Iran dan Malaysia dalam pengembangan industri keuangan syariahnya. Kapasitas ekonomi Indonesia yang jauh lebih besar dari Malaysia, Iran, dan bahkan Saudi diperkirakan menempatkan Indonesia menjadi satu-satunya negara yang dianggap mewakili nilai-nilai ekonomi syariah di antara lima besar ekonomi dunia pada dua dekade ke depan. Empat negara lainnya adalah Cina, India, Uni Eropa, dan Amerika Serikat. Sumber: Islamic Finance Country Index 2011.

Pengembangan sistem perbankan syariah di Indonesia dilakukan dalam kerangka *dual-banking system* atau sistem perbankan ganda dalam kerangka Arsitektur Perbankan Indonesia (API), untuk menghadirkan alternatif jasa perbankan yang semakin lengkap kepada masyarakat Indonesia. Sistem perbankan syariah dan perbankan konvensional secara sinergis mendukung mobilisasi dana masyarakat

secara lebih luas untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional. Karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat dan bank, serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang beretika, mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari kegiatan spekulatif dalam bertransaksi keuangan. Peyediaan beragam produk serta layanan jasa perbankan yang beragam dengan skema keuangan yang lebih bervariasi, perbankan syariah menjadi alternatif sistem perbankan yang memiliki kredibilitas dan dapat dinikmati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali.

Menurut Bannon dan Malik (2008:2), perbankan syariah dalam melakukan kegiatan operasionalnya menerapkan prinsip bagi hasil dan risiko (*Profit and loss sharing*). Sebagai bagian dari sistem perbankan nasional bank syariah mempunyai peranan yang penting dalam perekonomian. Semakin meluasnya penggunaan produk dan instrumen syariah disamping akan mendukung kegiatan keuangan dan bisnis masyarakat juga akan mengurangi transaksi-transaksi yang bersifat spekulatif, sehingga mendukung stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kestabilan harga jangka menengah-panjang.

PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) adalah salah satu perbankan syariah yang pertama kali berdiri di Indonesia dan saat ini merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan *Malaysia Electronic Payment System* (MEPS) sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000 ATM di Malaysia. Bank Muamalat Indonesia memiliki lebih dari 4,3 juta nasabah melalui cabang yang tersebar di 33 Propinsi di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember merupakan salah satu kantor cabang yang dimiliki oleh PT. Bank Muamalat Indonesia untuk wilayah kerja Jember, Banyuwangi, Bondowoso, dan Situbondo. PT. Bank Muamalat Indonesia cabang

Jember telah melakukan kerjasama dengan dua puluh kantor pos di wilayah kerjanya untuk mempermudah transaksi keuangan yang dilakukan nasabah. Luasnya jaringan yang dimiliki Bank ini, memberikan kemudahan pada nasabah dalam melakukan transaksi keuangan seperti pelaksanaan setoran yang dapat dilakukan pada beberapa kantor pos yang telah bekerja sama dan tersebar di seluruh wilayah kerja Bank Muamalat Indonesia. Selain itu nasabah dapat dengan mudah melalui transaksi *internet banking* untuk melakukan transaksi tanpa harus mengunjungi kantor Bank Muamalat. Transaksi melalui ATM dapat dilakukan pada ATM Muamalat, ATM BCA, dan ATM Bersama yang sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Sumber : PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember 2015.

Menurut (Mangkunegara, 2004:1) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung kepada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusia secara periodik. Pengembangan tersebut dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Disamping pengembangan dan pelatihan maka terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kinerja seseorang. Salah satu faktor tersebut adalah faktor psikologis yang terdapat pada manusia. Faktor psikologis diantaranya adalah kemampuan mengendalikan emosi dan hubungan karyawan dengan Tuhannya.

Eysenck (dalam Trihandini 2005:29) mengatakan bahwa dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2006:05) karyawan yang memiliki kecerdasan emosi (EQ) yang baik kecerdasan intelektual (IQ) yang memadai dapat mengalahkan mereka yang memiliki kecerdasan intelektual (IQ) tinggi (Superior, Very Superior, Gifted, dan Genius) tetapi memiliki kecerdasan emosi (EQ) yang buruk. Karyawan membutuhkan kecerdasan intelektual untuk menyelesaikan pekerjaannya serta kecerdasan emosional untuk memahami diri dan orang lain secara benar agar tidak terjadi sakit hati, iri hati, dendam, benci, mempunyai perasaan bersalah yang mendalam, mudah marah, serta frustrasi. Menurut Muhammad Idrus (2002:57), salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ. Hoffman (2002:131) menjelaskan kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja.

Untuk menghadapi permasalahan kinerja manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika faktor-faktor tersebut sudah diketahui maka akan memudahkan perusahaan untuk mencari strategi yang tepat dalam memecahkan masalah tersebut. Salah satu cara untuk mengatasi

permasalahan, yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Menurut Rengganis (2015) selaku staf Personalia & Service Assistant PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember, “PT. Bank Muamalat Indonesia belum melakukan pengembangan karyawan secara optimal. Salah satu bentuk kurangnya pengembangan karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia adalah kurangnya pelatihan mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (ESQ). Pelatihan ESQ yang selama ini dilakukan adalah setiap dua tahun sekali dan belum dilakukan secara berkelanjutan. Pelatihan ESQ hanya dilakukan atas perintah dari kantor pusat PT. Bank Muamalat Indonesia. Masalah tersebut berdampak pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember belum melaksanakan pengembangan ESQ secara berkelanjutan pula”. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember memerlukan pengembangan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk mendukung kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual adalah tiga kecerdasan yang terdapat pada diri manusia. Kecerdasan intelektual hanya dapat berkembang pada kurun waktu tertentu, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat berkembang seumur hidup. PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya membutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual setiap karyawan untuk mengatasi masalah yang akan timbul dalam pekerjaan. Berdasarkan fenomena diatas maka muncul topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melihat uraian pada latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Adakah pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember?
- 2) Adakah pengaruh kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember?
- 3) Adakah pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember
- 2) Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember
- 3) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember

1.3.2 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan, pihak akademisi, dan pihak lain yang membaca tulisan ini.

a) Bagi Akademisi

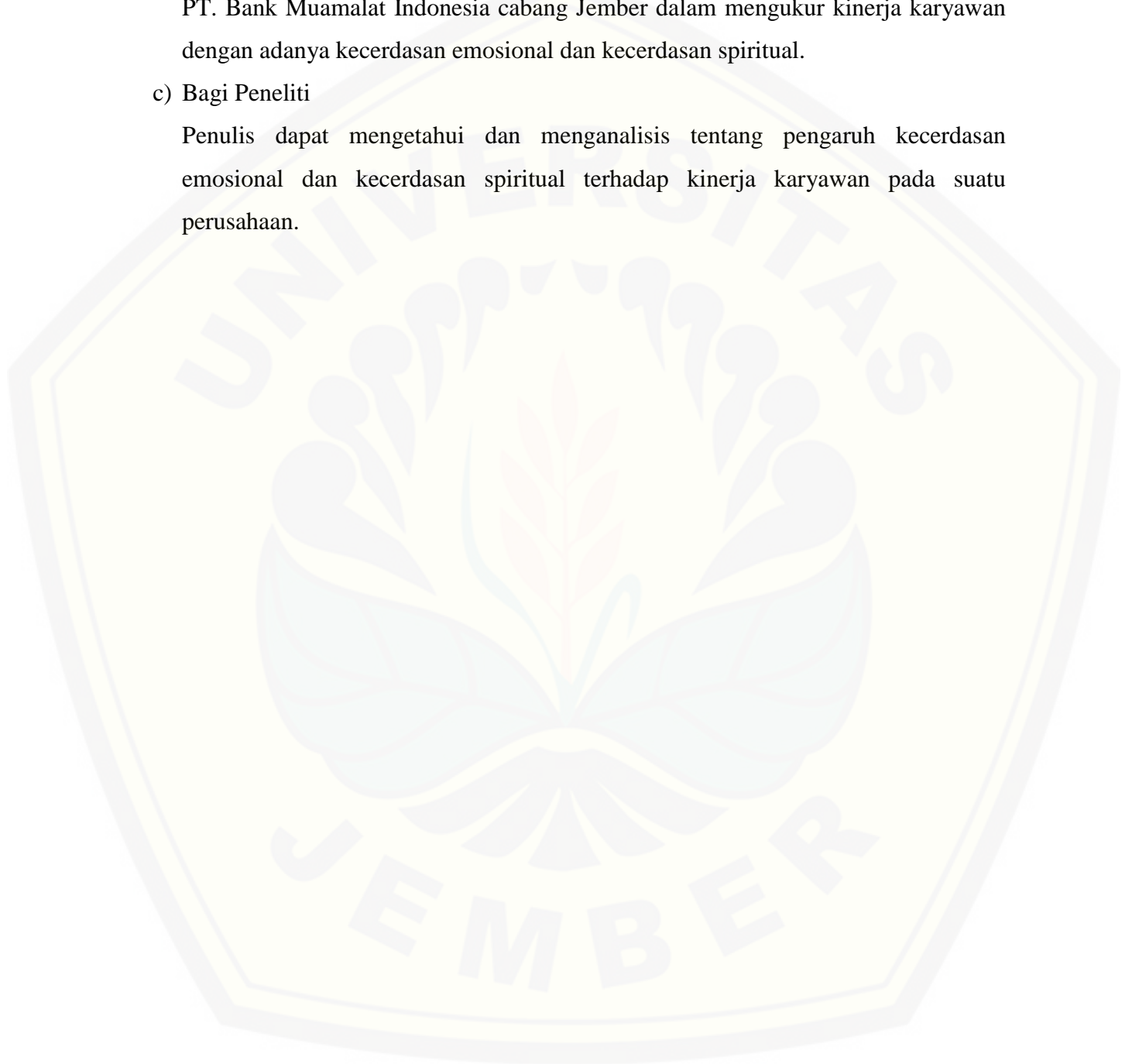
Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai tambahan referensi oleh para pengajar dikalangan akademisi untuk keperluan studi yang berkaitan dengan penelitian ini.

b) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember dalam mengukur kinerja karyawan dengan adanya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

c) Bagi Peneliti

Penulis dapat mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2001:10), manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi- fungsi manajemen tersebut. Menurut Hasibuan (2009:1), “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Ilmu manajemen terdapat cabang ilmu yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga kerja pada organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan organisasi. Beberapa ahli mengemukakan pandangan tentang definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), antara lain:

Menurut Sumarsono (2003:4) berpendapat bahwa, “Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat”.

Menurut Mangkunegara (2007:2), “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Fliplo dalam Handoko (2014:3), “manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Handoko (2014:4), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:3), “dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Menurut Dessler (2010:4), “manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumberdaya manusia seperti, posisi manajemen, pengelolaan karyawan, atau rekrutmen (penyaringan), pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014: 9-11), fungsi sumber daya manusia adalah sebagai:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan.. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit merwujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab lainnya.

Seiring dengan adanya globalisasi dan semakin ketatnya persaingan maka suatu perusahaan memerlukan strategi-strategi yang tepat untuk menghadapinya. Salah satu hal yang paling berpengaruh untuk menghadapi hal tersebut adalah mengatur sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Ruky (2006:227), “pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang”.

Menurut Limawandoyo dan Simanjutak (2013:1), pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk menarik minat dari konsumen. Menurut Dipang (2013:2), pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pengembangan dilaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Pengembangan karyawan dapat dilakukan secara formal dan informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Handayani 2013:14) tujuan pengembangan adalah:

- 1) Produktifitas kerja
Kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.
- 2) Efisiensi
Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin- mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- 3) Kerusakan
Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin- mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Kecelakaan
Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- 5) Pelayanan
Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan.
- 6) Moral
Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 7) Karier
Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- 8) Konseptual
Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya yang baik.
- 9) Kepemimpinan
Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- 10) Balas jasa
Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Menurut Handayani (2013:16), pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Moral berkaitan langsung dalam kehidupan manusia. Makna moral yang terkandung dalam kepribadian seseorang itu tercermin dari sikap dan tingkah lakunya. Manusia yang bermoral adalah manusia yang sikap dan tingkah lakunya sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Sebuah perusahaan, terdapat faktor-faktor psikologis kondisi karyawan dengan organisasinya. Faktor psikologis tersebut yaitu, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengkoordinasi emosi di dalam dirinya serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Menurut Kerap (dalam Mangkunegara 2006:02), “Pasar global sebagai pranata moral yang dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak, karena moral dijadikan landasan pasar global dan merupakan modal bagi dunia bisnis untuk mempersiapkan diri agar mampu bersaing secara sehat dan fair”.

Berdasarkan uraian diatas, moral berperan terhadap pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Hal ini dipertegas dengan pendapat:

Goleman (2000:46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Menurut Susi dan Paisal (2010:7), “karyawan dengan *SQ* yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Mereka lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif,serta lebih ceria, bahagia dan merasa

puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki SQ rendah. Pada orang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karier, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia”.

Kecerdasan emosional (EQ) diperlukan karyawan untuk mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan. Selain kecerdasan emosional (EQ) yang baik, terdapat kecerdasan spiritual untuk dijadikan landasan kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan intelektual (IQ) secara efektif untuk memungkinkan seseorang berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Emosi yang dimiliki setiap manusia berbeda-beda. Setiap karyawan dalam melayani nasabah memerlukan pengendalian emosi yang baik agar nasabah merasa puas dengan pelayanan yang sudah diberikan.

Purba (1999:64) berpendapat bahwa “kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati”.

Goleman (2000:51) berpendapat bahwa “Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi”.

Goleman (2000:13) mengatakan “bahwa yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri. Kemampuan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif”.

Trihandini (2005:36) mengatakan bahwa dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang

hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2001:42) meliputi indikator sebagai berikut:

a) Kesadaran 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 mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b) Pengaturan Diri (*Self management*)

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

c) *Motivation*

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

d) Empati (*social awareness*)

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

e) Ketrampilan Sosial (*Relationship management*)

Ketrampilan sosial merupakan 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.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial.

2.1.3 Kecerdasan Spiritual

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, terdapat kecerdasan spiritual yang menunjang kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual pada manusia digunakan untuk memahami hidup selain pemahaman agama.

Menurut Zohar dan Marshall (dalam Agustian 2001:46-47) mendefinisikan “kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita”.

Menurut Agustian (2001:47) “kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komprehensif”.

Menurut Hoffman (2002:131) “kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja”.

Siragih (dalam Susi dan Paisal 2010:6) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga,serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang

positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberi makna yang lebih bernilai terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang tanpa terbatas pada penekanan agama saja.

Menurut Sukidi (dalam Handayani 2013:21) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah:

a. Mutlak Jujur

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.

b. Keterbukaan

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

c. Pengetahuan diri

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

d. Fokus pada kontribusi

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

e. Spiritual 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.

Menurut berbagai pendapat maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan spiritual adalah kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non pragmatis.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Dessler (dalam Trihandini 2005:23-24) memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya, sedangkan dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2000:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara 2006:67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$Ability = Knowledge + Skill$$

Penjelasan dari rumusan kinerja diatas menurut Mangkunegara (2006:67) adalah:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, faktor kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata- rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude* pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja SDM adalah terdapat dua faktor yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan intelektual yang memadai serta tingkatan pendidikan yang sudah mereka tempuh. Faktor yang lain adalah faktor motivasi yaitu keadaan lingkungan kerjanya yang baik maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja seorang karyawan. Situasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Standar Pengukuran Kinerja Karyawan

Bernadin (dalam Handayani 2013:25-26) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- 4) Efektifitas
Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- 5) Kemandirian
Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- 6) Komitmen
Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan. Wibowo (2012:229) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.. Penilaian kerja memiliki manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember melakukan penilaian kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Penilaian kinerja salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting karena digunakan untuk memperbaiki keputusan- keputusan personalia dalam memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

Dessler (2008: 325) Menjelaskan beberapa alasan untuk menilai kinerja, sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja memainkan peranan penting yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
- b. Penilaian kinerja memungkinkan pimpinan dan karyawan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
- c. Penilaian kinerja penting untuk tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.
- d. Penilaian sangat penting dalam pengambilan keputusan kenaikan gaji dan promosi.

Para ahli dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja ini sangat penting dari seluruh proses yang dihasilkan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian berguna sebagai umpan balik hasil kinerja untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Bagi organisasi atau perusahaan, penilaian kinerja sangat berperan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal untuk memperbaiki sistem, manajemen sumber daya manusia pada perusahaan, dan kinerja karyawan itu sendiri.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Kajian empiris yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah dua penelitian yang mempunyai beberapa variabel yang hampir sama yaitu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	R.A FABIOLA MEIRNAYATI, TRI HANDINI	ISTIWATI SURAIYA	RISMA NIKE YUSMANIASRI
(a)	(b)	(c)	(d)
JUDUL	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Semarang	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Operasional	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

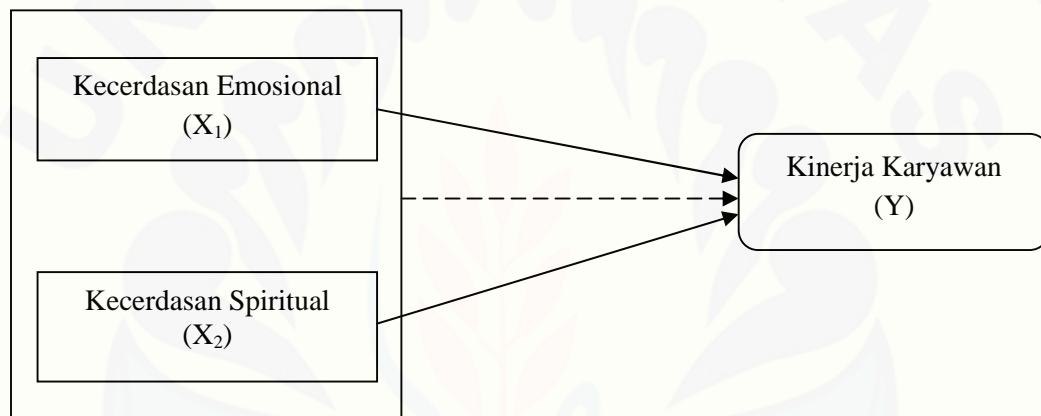
(a)	(b)	(c)	(d)
VARIABEL	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan Kinerja	Kecerdasan Emosional dan Kinerja	Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan Kinerja
METODE ANALISIS	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Sederhana	Regresi linier berganda
HASIL	Faktor kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja, sehingga perhatian tidak hanya ditujukan pada salah satu faktor kecerdasan saja, tetapi ditujukan pada ketiganya.	Hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat pengaruh sedang antara kecerdasan emosional terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber 2015

Perbedaan dari penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah hasil dari penelitiannya. Peneliti pertama adalah R.A Fabiola Meirnayati Trihandini dengan tiga variabel yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang mendapatkan hasil ketiga kecerdasan tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Jadi, tidak hanya ditujukan pada satu kecerdasan saja, melainkan ketiga kecerdasan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian kedua adalah penelitian Istiwati Suraiya dengan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang mendapatkan hasil bahwa adanya tingkat pengaruh sedang antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Penelitian ketiga adalah penelitian Risma Nike Yusmaniasri dengan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan hasil

bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual lebih dominan dari kecerdasan emosional karena objek penelitian pada penelitian ini pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember adalah salah satu bank syariah pertama yang berdiri di Indonesia. Oleh karena itu, bank ini juga memperhatikan pengembangan karyawan melalui pelatihan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

2.3 Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————▶ = secara parsial

-----▶ = secara simultan

Gambar 3.1 Model hipotesis (sumber: Handayani 2013:40)

Keterangan:

- Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.
- Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual.
- Kinerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

H_a : Ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

H_a : Ada pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

H_a : Ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

2.5 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia

kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Paisal dan Anggraini (2010:5) berpendapat bahwa “emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah”.

Solovey (dalam Goleman, 2000:58), menyatakan bahwa memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang. Berdasarkan uraian diatas dapat dibuktikan bahwa semua karyawan memerlukan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dalam bekerja. Karyawan membutuhkan kecerdasan intelektual untuk menyelesaikan pekerjaannya serta kecerdasan emosional untuk memahami diri dan orang lain secara benar agar tidak terjadi sakit hati, iri hati, dendam, benci, mempunyai perasaan bersalah yang mendalam, mudah marah, serta frustrasi.

Kecerdasan emosional (EQ) telah memiliki peranan di dunia pekerjaan. Dunia pekerjaan terdapat masalah pasti dihadapi oleh semua karyawan. Masalah tersebut diantaranya masalah dengan karyawan lain ataupun dengan lingkungan kerja mereka. Masalah tersebut dapat diselesaikan karyawan dengan pengendalian emosi yang baik. PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember harus memberikan jasa pelayanan yang baik untuk melayani para nasabahnya. Kecerdasan emosioanal ini, diperlukan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

2.6 Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan

pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia.

Zohar dan Marshall (2000:25) mendefinisikan “kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat dari kerendahan. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain”.

Idrus (2002:72) di dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidup. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda.

Kecerdasan spiritual berperan penting terhadap karyawan untuk mengembangkan prestasi kerja mereka dalam perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka akan berakibat pada hasil kinerja yang dihasilkan. Salah satu contohnya adalah, seorang karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual baik, kecerdasan emosional yang baik, kecerdasan spiritual yang baik pula maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik. Setiap perusahaan seharusnya memberikan iklim kerja spiritual yang baik pada setiap karyawannya. Perusahaan yang membentuk iklim kerja yang spiritualis maka diharapkan karyawannya akan memiliki kinerja baik serta mampu memenuhi tujuan hidupnya. Dapat dibuktikan, bahwa hasil penelitian Trihandini (2005:91) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang maka semakin baik kerjanya.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka tipe penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003:14), “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2003:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara observasi umum wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dan digali dari jurnal penelitian, sumber-sumber buku dan internet.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember yang beralamat di Jalan PB. Sudirman no. 35 Jember Jawa Timur. Alasan penentuan lokasi ini adalah karena PT. Bank Muamalat adalah bank syariah pertama

yang berdiri di Indonesia dengan basis syariah murni. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa, maka seluruh karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik bagi semua nasabahnya. Dengan demikian, maka seluruh karyawan harus memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan bagi para nasabahnya. Peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti kantor pusat PT. Bank Muamalat Indonesia maka peneliti memilih kantor cabang yang terdekat yaitu kantor cabang Bank Muamalat yang berada di kota Jember. Dengan pertimbangan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka peneliti memutuskan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menjadi objek penelitian pada penelitian ini.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember adalah pada 8 April 2015-11 Juni 2015.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2003:156) Pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara (*interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau tidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam

mengumpulkan data sesuai dengan definisi operasional variabel yang diwujudkan dalam item-item pernyataan.

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2003:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember yang berjumlah 42 orang.

Tabel 3.1 Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
(a)	(b)	(c)
1.	<i>Marketing</i>	7
2.	<i>Staf back office</i>	13
3.	<i>Collection (penagihan)</i>	3
4.	<i>Teller</i>	2
5.	<i>Customer service</i>	2
6.	<i>Security</i>	6
7.	<i>Driver</i>	6
8.	OB	3
Jumlah		42

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember (2015)

Menurut Usman dan Akbar (1995:182) sampel didefinisikan sebagai anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Besarnya sampel

merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi yang ada. Jumlah populasi karyawan hanya 42 orang. Karena populasi hanya 42 orang, maka sampel yang diambil secara keseluruhan. Sehingga sampel yang ada termasuk sampel jenuh. Teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:39) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Kidder (dalam Sugiyono, 2003:39) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dengan demikian variabel merupakan suatu yang bervariasi. Menurut Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2003:38) variabel didefinisikan sebagai atribut dari seseorang atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau objek dengan objek yang lain.

Berdasarkan pengertian- pengertian diatas maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang atau objek yang memiliki variasi- variasi tertentu yang dirapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen:

Menurut (Sugiyono, 2003:39) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi

atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel X_1 : Kecerdasan Emosional
- 2) Variabel X_2 : Kecerdasan Spiritual

b. Variabel dependen:

Menurut (Sugiyono, 2003:40) variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Variabel Y : Kinerja Karyawan

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2012:58) adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

a. Variabel independen (X)

1) Kecerdasan Emosional (X_1)

Berdasarkan teori-teori yang terdapat pada tinjauan pustaka, maka peneliti menetapkan indikator dari kecerdasan emosional adalah:

a) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat kemampuan karyawan dan tingkat kepercayaan diri karyawan.

b) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat pengendalian emosi dan tingkat kepekaan terhadap lingkungan.

c) Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat keoptimisan karyawan dalam bekerja dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

d) Empati (*Emphaty*)

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat kepekaan terhadap orang lain, kepedulian terhadap masalah orang lain, dan kemampuan melakukan kerjasama antar karyawan.

e) Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat kempuan berkomunikasi dengan karyawan lain, serta dengan atasan.

2) Kecerdasan Spiritual (X_2)

Berdasarkan teori-teori yang terdapat pada tinjauan pustaka, maka peneliti menetapkan indikator dari indikator kecerdasan spiritual antara lain:

a) Mutlak Jujur

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat kejujuran dan tingkat keberanian untuk berpendirian baik.

b) Keterbukaan

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat keterbukaan menerima kritik dari orang lain, dan bersifat terbuka dengan rekan kerja.

c) Pengetahuan diri

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran kemampuan mengembangkan pengetahuan dan usaha untuk mengembangkannya demi pekerjaan.

d) Fokus pada kontribusi

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tingkat profesionalitas karyawan.

e) Spiritual non dogmatis

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran prnggunaan aspek spiritual dalam bekerja.

b. Variabel Dependen (Y)

1) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan teori-teori yang terdapat pada tinjauan pustaka, maka peneliti menetapkan indikator dari indikator dari kinerja karyawan adalah:

a) Kualitas

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran standar kualitas kerja dan ketelitian karyawan.

b) Kuantitas.

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan sendiri.

c) Ketepatan waktu.

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran ketepatan menyelesaikan pekerjaan.

d) Efektifitas

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tentang penanaman ide kreatif dalam pekerjaan, dan pencapaian efisiensi kerja.

e) Kemandirian.

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tentang kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

f) Komitmen.

Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember menggunakan item: pengukuran tentang loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Kecerdasan Emosional (X_1)	1) Kesadaran Diri	a. Tingkat kemampuan karyawan b. Tingkat kepercayaan diri karyawan
	2) Pengaturan Diri	a. Tingkat pengendalian emosi b. Tingkat kepekaan terhadap lingkungan
	3) Motivasi Diri	a. Optimis dalam karir b. Motivasi untuk bekerja secara lebih baik
	4) Empati	a. Kepekaan terhadap orang lain b. Kepedulian mendengarkan masalah orang lain c. Kemampuan kerjasama antar karyawan
	5) Ketrampilan Sosial	a. Kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan b. Kemampuan berkomunikasi dengan atasan

(a)	(b)	(c)
Kecerdasan Spiritual (X_2)	1) Mutlak jujur	a. Tingkat kejujuran dalam bekerja b. Tingkat keberanian untuk berpendirian baik
	2) Keterbukaan	a. Kemampuan menerima kritik dari orang lain b. Bersifat terbuka dengan rekan kerja
	3) Pengetahuan diri	a. Kemampuan mengembangkan pengetahuan b. Usaha untuk mengembangkan diri
	4) Fokus pada kontribusi	a. Tidak mencampurkan masalah pribadi dengan perusahaan
	5) Spiritual non dogmatis	a. Penggunaan aspek spiritual dalam bekerja
Kinerja Karyawan (Y)	1) Kualitas	a. Standar kualitas kerja b. Ketelitian dalam bekerja
	2) Kuantitas	a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan b. Menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan sendiri
	3) Ketepatan waktu	a. Tingkat penundaan jika sudah diberi pekerjaan b. Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu
	4) Efektifitas	a. Penanaman ide kreatif dalam bekerja b. Pencapaian efisiensi kerja dengan kemampuan yang dimiliki
	5) Kemandirian	a. Penyelesaian pekerjaan tanpa bantuan orang lain
	6) Komitmen	a. Berusaha bekerja dengan baik demi meningkatkan kualitas perusahaan

Sumber: Goleman (2001:42), Sukidi (dalam Handayani 2013:21), Bernardi (dalam Handayani 2013:25-26)

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2003:107) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan. Skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- 2) Tidak Setuju (TS) : 2
- 3) Ragu-ragu : 3
- 4) Setuju (S) : 4
- 5) Sangat Setuju (SS) : 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:90) ;

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

Keterangan ;

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha () yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Priyatno, 2010:97) ;

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

= koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik

pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

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

3.7.5 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Priyatno, 2010:12).

3.7.6 Analisis Regresi Linier berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Priyatno, 2010:61).

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), terhadap (Y) Kinerja Karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 : Koefisien regresi untuk variabel X_2

- X_1 : Variabel faktor Kecerdasan Emosional
 X_2 : Variabel faktor Kecerdasan Spiritual
 e : *standart error* (tingkat kesalahan)

Data yang dibutuhkan dalam merumuskan persamaan regresi adalah dengan data internal, sedangkan dalam mendapatkan data di lapangan dalam bentuk ordinal, oleh karena itu diberilah score dalam setiap item jawaban agar data yang sebelumnya orsinal menjadi data interval.

3.7.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikasi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , secara simultan terhadap variabel Y . Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

1) $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap varibel terikat (Y)

2) $H_a : b_1, b_2 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5%

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $F_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika $F_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), terhadap (Y) kinerja karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Rumusnya adalah (Priyatno, 2010:68) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

4) Pengambilan keputusan ;

- a) jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
- b) jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Koefisien Determinasi

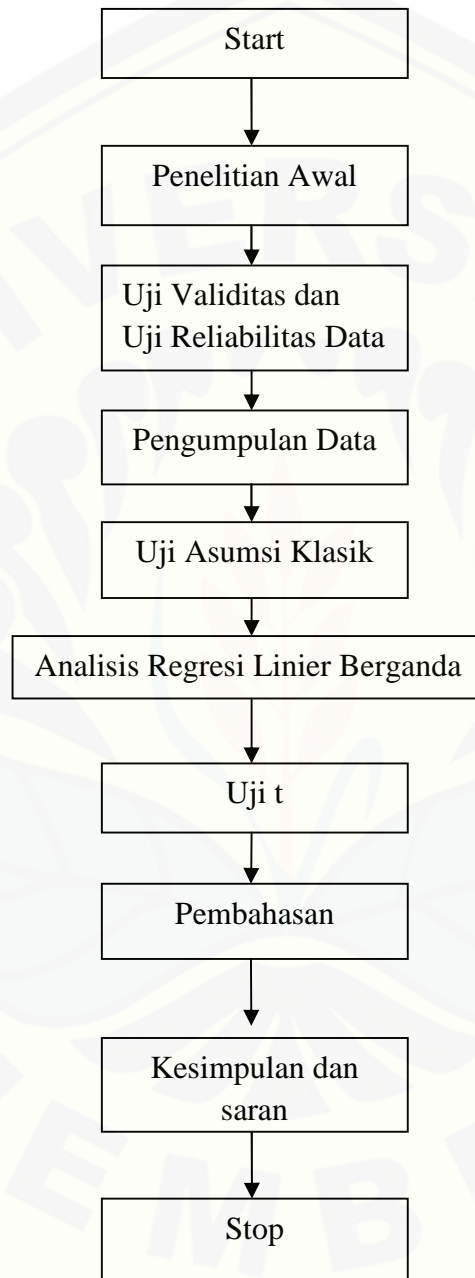
Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi berganda
Y = Variabel terikat (*dependent*)
X = Variabel bebas (*Independent*)

3.7.8 Kerangka Pemecahan Masalah



(Sumber: data diolah dari berbagai sumber 2015)

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start, awal dimulainya penelitian merupakan persiapan materi untuk mencari data yang diperlukan dalam penulisan skripsi.
2. Melakukan observasi awal yang bertujuan untuk menguji validitas dan realibilitas data yang akan digunakan dalam penelitian.
3. Uji validitas dan realibilitas bertujuan untuk mengkaji tingkat kesahihan dan kehandalan data. Jika data hasil uji dinyatakan sah dan handal, maka langkah selanjutnya adalah pengumpulan data. jika data hasil uji dinyatakan tidak sah dan handal, maka kembali ke penelitian awal.
4. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuisioner.
5. Uji Asumsi Klasik yaitu pengujian memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, baik pengecekan kembali data. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.
6. Analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel X dan Y.
7. Langkah selanjutnya adalah uji t, yaitu digunakan untuk mengukur seberapa jauh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.
8. Pembahasan, yaitu pembahasan semua hasil pengujian dalam penelitian ini.
9. Kesimpulan dan saran, yaitu menarik kesimpulan serta menambahkan saran dalam penelitian.
10. Stop, menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT Bank Muamalat

a. Profil PT Bank Muamalat

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dukungan nyata yang diberikan dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkokoh posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat terimbas dampak krisis tersebut. Tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Bank Muamalat berupaya memperkuat pemodalannya melalui mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Rapat umum pemegang saham tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Tahun 1999 sampai dengan tahun 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Tahun tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni. Sumber : <http://www.bankmuamalat.co.id/tentang/profil-muamalat> [1 Juni 2015]

Bank Muamalat saat ini memberikan layanan bagi lebih dari 4,3 juta nasabah melalui 457 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP di seluruh Indonesia, 1996 ATM, serta 95.000 *merchant debit*. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan *Malaysia Electronic Payment System* (MEPS) sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000 ATM di Malaysia. Bank Muamalat memiliki produk *shar-e gold* dengan teknologi chip pertama di Indonesia yang dapat digunakan di 170 negara dan bebas biaya diseluruh merchant berlogo visa.

Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, bank muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya comply terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional serta masyarakat luas melalui lebih dari 70 penghargaan bergengsi yang diterima oleh BMI dalam 5 tahun Terakhir. Penghargaan yang diterima antara lain sebagai *Best Islamic Bank in Indonesia* 2009 oleh Islamic Finance News (Kuala

Lumpur), sebagai *Best Islamic Financial Institution in Indonesia* 2009 oleh Global Finance (New York) serta sebagai *The Best Islamic Finance House in Indonesia* 2009 oleh Alpha South East Asia (Hong Kong).

b. Visi dan Misi PT Bank Muamalat

1) Visi

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

2) Misi

Menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi *stakeholder*.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember yang berjumlah 42 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama masa berkerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 42 responden, yaitu 20 – 30 tahun, 31 – 41 tahun, dan diatas 42-52 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan usia ;

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 tahun	11	26,19
31 – 41 tahun	23	54,76
42 - 52 tahun	8	19,05
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa paling banyak responden yang menjadi karyawan PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember adalah responden yang berumur diantara 31 – 41 tahun, dan diikuti responden yang berumur diantara 20 – 30 tahun, dan 42 – 52 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 42 responden, yaitu pria dan wanita. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin ;

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase (%)
Pria	27	64,28
Wanita	15	35,71
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa paling banyak responden yang menjadi karyawan PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember adalah responden yang berjenis kelamin pria, dan diikuti dengan responden yang berjenis kelamin wanita.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 3 kelompok dari 42 responden, yaitu, SMA/SMK, Diploma, dan Strata 1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. Berikut data responden berdasarkan pendidikan ;

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase (%)
SMA/ SMK	2	4,67
Diploma	16	38,09
Strata 1	22	52,38
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa paling banyak responden yang menjadi karyawan PT Bank Muamalat adalah responden telah berpendidikan Strata 1 sedangkan responden paling sedikit yang menjadi karyawan PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember adalah responden telah berpendidikan SMA/SMK dan Diploma.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden terbagi dalam 4 kelompok dari 42 responden, yaitu kurang dari 3 tahun, 3 – 5 tahun, 6 – 8 tahun, dan 9-11 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja;

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Berkerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase (%)
Kurang dari 3 tahun	5	11,9
3 – 5 tahun	8	19,04
6 – 8 tahun	18	42,87
9 – 11 tahun	11	26,19
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa paling banyak responden yang menjadi karyawan PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember adalah responden telah bekerja diantara 6 – 8 tahun, dan diikuti engan responden telah lama berkerja selama kurang dari 3 tahun, diantara 3 – 5 tahun, dan 9 - 11 tahun.

4.1.3 Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Priyatno, 2010:90). Berikut pada Tabel 4.5, hasil pengujian validitas ;

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Moment</i> <i>Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
X _{1.1}	0,711	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.2}	0,599	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.3}	0,612	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.4}	0,643	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.5}	0,583	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.6}	0,630	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.7}	0,595	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.8}	0,461	0,002	< 0,05	Valid
X _{1.9}	0,540	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.10}	0,627	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.11}	0,504	0,001	< 0,05	Valid
X _{2.1}	0,557	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.2}	0,663	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.3}	0,673	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.4}	0,509	0,001	< 0,05	Valid
X _{2.5}	0,587	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.6}	0,500	0,001	< 0,05	Valid
X _{2.7}	0,463	0,002	< 0,05	Valid
X _{2.8}	0,690	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,634	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,671	0,000	< 0,05	Valid
Y ₃	0,623	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,723	0,000	< 0,05	Valid
Y ₅	0,634	0,000	< 0,05	Valid
Y ₆	0,603	0,000	< 0,05	Valid
Y ₇	0,597	0,000	< 0,05	Valid
Y ₈	0,605	0,000	< 0,05	Valid
Y ₉	0,647	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁₀	0,676	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's*

dengan signifikansi $0,000 - 0,002 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Priyatno, 2010:97). Berikut pada Tabel 4.6 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X ₁	0,849	> 0,6	11	Reliabel
X ₂	0,765	> 0,6	8	Reliabel
Y	0,867	> 0,6	10	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,849, 0,765 dan 0,867 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5% (Priyatno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			Keterangan
	Sig.		<i>Cutt off</i>	
X ₁	0,250	>	0,05	Normal
X ₂	0,249	>	0,05	Normal
Y	0,268	>	0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel yaitu 0,250, 0,249, dan 0,268 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.4 Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

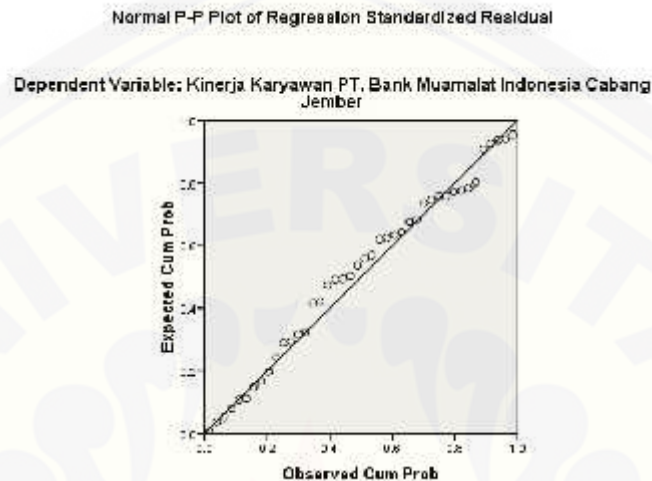
Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*) Gujarati (dalam Latan, 2013:14). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain yaitu : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi linear berganda yang dijelaskan sebagai berikut ;

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.1, sebagai berikut ;



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas ;

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF		<i>Cutt off</i>	Keterangan
Kecerdasan emosional (X ₁)	1,358	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan spiritual (X ₂)	1,358	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 5

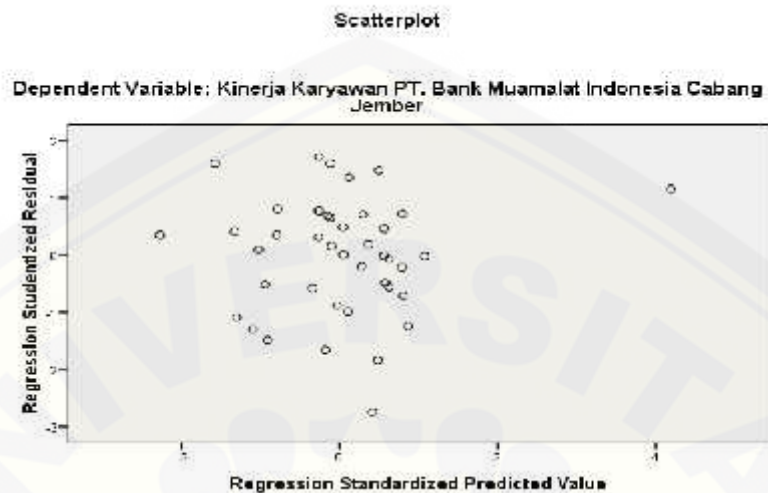
Tabel 4.8, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.2, sebagai berikut ;



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

b. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Priyatno, 2010:12). Adapun hasil uji Analisis Deskriptif Statistik ;

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan emosional (X ₁)	42	1,3	3,64	2,18	0,37
Kecerdasan spiritual (X ₂)	42	1,2	3,38	2	0,39
Keputusan kinerja (Y)	42	1,16	3,6	1,94	0,46

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.9, berkaitan dengan analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa dengan jumlah data sebanyak 42, variabel kinerja (Y) mempunyai rata-rata sebesar 1,94, dengan nilai minimal 1,16 dan maksimal 3,6, sedangkan standar deviasinya sebesar 0,46%. Variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai rata-rata 2,18, dengan nilai minimal 1,3 dan maksimal 3,64, sedangkan standar deviasinya sebesar 0,37%. Variabel kecerdasan spiritual (X_2) mempunyai rata-rata sebesar 2, dengan nilai minimal 1,2 dan maksimal 3,38, sedangkan standar deviasinya sebesar 0,39%.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, serta variabel *dependen* yaitu kinerja. Berikut pada Tabel 4.10 disajikan hasil analisis regresi linear berganda ;

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independent</i>	<i>Unstandardized</i> <i>Coefficients B</i>	t	t_{tabel}	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
(<i>Constant</i>)	-0,103	-	-	-	-	-
Kecerdasan emosional (X_1)	0,391	2,903	> 2,022	0,006	< 0,05	Signifikan
Kecerdasan spiritual (X_2)	0,404	2,994	> 2,022	0,005	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> = 0,451				F. Hitung = 17,870 Sig. F = 0,000		

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = -0,103 + 0,391X_1 + 0,404X_2$$

- a. Nilai konstanta -0,103, menunjukkan bahwa jika tidak ada kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual maka nilai kinerja sebesar -0,103;
- b. Nilai koefisien 0,391 pada kecerdasan emosional, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kecerdasan emosional, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,391;
- c. Nilai koefisien 0,404 pada kecerdasan spiritual, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kecerdasan spiritual, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,404.

4.1.5 Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $42-2-1 = 39$. Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- 1) Variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai $t = 2,903 > 2,022$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Jember;
- 2) Variabel kecerdasan spiritual (X_2) memiliki nilai $t = 2,994 > 2,022$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember.

b. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap variabel *dependen* yaitu keputusan kinerja secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df1 atau $3-1 = 2$, dan df2 $n-k-1$ atau $42-3-1 = 39$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,870 > 3,24$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel yang terdiri dari kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember.

c. Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,451 atau 45,1% dan sisanya ($100\% - 45,1\% = 54,9\%$) 54,9 dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja karyawannya, penempatan kerja karyawan dan kompensasi yang diberikan.

4.2 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, memiliki nilai kecenderungan dengan arah positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember.

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dari karyawan PT Bank Muamalat cabang Jember cenderung memiliki kemampuan didalam memahami kemampuan dirinya sendiri dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh atasannya. Pemahaman dari karyawan yang ada akan membentuk adanya sebuah kepercayaan diri pada diri karyawannya untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuan dirinya dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Karyawan yang ditugaskan didalam bidang administratif, *costumer service*, *teller*, merupakan karyawan yang memiliki kemampuan dibidangnya dengan kemampuan, pemahaman dan keterampilan kerjanya. Karyawan yang berkompeten di bidangnya akan memberikan dampak yang baik bagi mutu dan hasil yang dikerjakan. Karyawan Bank Muamalat Jember memiliki tingkat emosional yang baik, karyawan dapat mengontrol emosinya disaat yang tepat. Kontrol emosi dibutuhkan oleh karyawan pada saat beragam permasalahan didalam kantor lingkungan kerjanya, sebagai contoh adalah permasalahan penanganan kredit macet atau pencairan kredit, terkadang karyawan harus dapat mengendalikan serta mengontrol emosinya. Karyawan harus memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah atau pelanggannya. Kerjasama yang baik

antar karyawan merupakan salah satu sikap dari kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

Hasil dari penelitian ini yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif sebesar 0,391 dengan $t_{hitung} 2,903 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dari karyawan Bank Muamalat cabang Jember, karyawan yang jujur sangatlah dibutuhkan didalam pekerjaan. Pekerjaan di bidang perbankan khususnya yang berhubungan dengan jumlah nilai atau uang serta pelayanan yang baik kepada nasabah. Kejujuran karyawan akan berperan besar didalam menjamin kepercayaan dari nasabahnya kepada pihak perbankan Bank Muamalat.

Karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Jember memiliki kepribadian yang baik dan siap menerima kritik dari rekan kerja atau atasannya selama proses kerja berlangsung sehingga sangat baik bagi keberlangsungan proses kerja yang diselenggarakan oleh pihak perbankan. Kepribadian yang baik dari karyawan akan mendukung adanya hasil kerja yang baik, dan sesuai dengan harapan dari atasannya, serta kritik yang membangun tentunya akan memberikan efek yang baik bagi pribadi atau karyawan itu sendiri. Kepribadian yang baik dapat tercermin dari adanya karyawan yang patuh mengerjakan tugas yang diberikan dengan mengerjakannya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, Kritik yang membangun yang diberikan juga akan memberikan solusi dari permasalahan kerja yang ada, karyawan akan semakin rajin, teliti, dan melayani didalam mengerjakan berbagai masalah yang ada didalam perusahaan atau lingkungan kerjanya. Karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan sopan kepada nasabah dari Bank Muamalat dengan memberikan solusi dari

permasalahan yang dialami oleh nasabah. Karyawan Bank Muamalat Jember lebih mementingkan permasalahan bersama atau kewajiban kantornya daripada kenginannya sendiri, karyawan akan rela berusaha atau lembur dengan perintah dari atasannya untuk melakukan tugas yang penting bagi perusahaannya.

Hasil dari penelitian ini yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif sebesar 0,404 dengan $t_{hitung} 2,994 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

- a. Secara parsial atau sendiri-sendiri variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji t, variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 2,903 lebih kecil tingkat signifikansi 0,05 dan variabel kecerdasan spiritual (X_2) sebesar 0,091 lebih besar tingkat signifikansi 0,05. Artinya hanya salah satu variabel memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember yakni variabel kecerdasan emosional (X_2).
- b. Secara simultan atau bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Dalam hal ini adanya pengembangan dan pelatihan ESQ dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, sehingga diharapkan nantinya pengembangan karyawan melalui ESQ dapat meningkatkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- c. Variabel kecerdasan spiritual yang berpengaruh paling besar atau dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Variabel kecerdasan spiritual dengan indikator mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis memiliki koefisien beta paling besar yaitu sebesar 0,404 serta variabel kecerdasan emosional dengan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosial yang memiliki koefisien beta sebesar 0,391. Maka dapat ditarik kesimpulan di dalam PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember ini

dengan adanya kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawannya akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan program pengembangan dan pelatihan karyawan melalui ESQ agar dapat meningkatkan kinerja semua karyawannya yang sesuai dengan harapan perusahaan.
- b. Dilihat dari hasil penelitian bahwa kecerdasan spiritual lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan maka PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember diharapkan lebih meningkatkan dan memperhatikan kecerdasan spiritual karyawannya dengan memberikan perhatian khusus secara periodik seperti pengetahuan mengenai spiritualisme didalam bekerja sehingga akan lebih memaksimalkan kontribusi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawannya.

DAFTAR BACAAN

- Agustian, A.G. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Arga Wijaya Persada: Jakarta.
- Dessler, Garry. (2008). *Human Resource management, fourth edition*, New Jersey: Prentice Hall Internasional.
- Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D, 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman,D. 2001. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Alih Bahasa : Alex Tri K.W*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, H.T. 2003. *Manajemen*. Cetakan kedelapan belas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H.T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoffman, E. 2002. *Psychological Testing At Work*. Mc Graw Hill. New York.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pen. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira.* Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS.* Yogyakarta: MediaKom.
- Purba, A. 1999. *Emotional Intellegence.* Jakarta: Dian Raya.
- Ruky, A. S. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singgih, S. 2001. *SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2003. *Cetakan Kelima, Statistika Untuk penelitian.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. M, 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Universitas Jember. 2011. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Jember*. Jember: Jember University Press.
- Usman, H, dan Akbar, P. S. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ketiga)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zohar, D. Marshall, 2002. *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Alih Bahasa: R. Asluti. Bandung: Mizam Media Utama.

Jurnal dan Skripsi

- Anggraini, Susi dan Paisal. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang*. Jurnal Ilmiah dan Terapan Politeknik Negeri Sriwijaya, Hal. 5.
- Choiriah, A. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Dipang, L. 2013. *Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal Ilmiah dan Terapan Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 1, No. 3. Hal 2.
- Handayani, R. I. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Idrus, M. 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis*. Jurnal Ilmiah dan Terapan. Vo.4, No.8, Desember 2002.

- Limawandoyo, E.A. dan Simanjutak, A. 2013. *Pengelolaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*. Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra. Vol 1, No. 2. Hal 1.
- Malik, Banoon. 2008. “*Prediksi Petumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia*”. Jurnal Ekonomi Universitas Kristen Petra, Surabaya, hal 2.
- Nuryati dan Gumilar, G.A. 2013. *Analisis Perbandingan Bank Umum Konvensional dan Bank Umum syariah*. Jurnal Ilmiah dan Terapan STIE-AUB Surakarta. Hal 3.
- Suraiya, I. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Trihandini, R. A. Meirnayati F. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Semarang*. Skripsi Fakultas Manajemen Ekonomi Universitas Diponegoro.

Internet

- Otoritas Jasa Keuangan. Info Syariah Terkini. <http://www.ojk.go.id/sharia-info-terkini> diakses 12 Maret 2015
- Definisi Bank menurut UU. <http://id.wikipedia.org/wiki/Bank> [15 Maret 2015]
- PT. Bank Muamalat Indonesia. Profil Bank Muamalat indonesia <http://bankmuamalat.co.id/> [01 Juni 2015]

LAMPIRAN A. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Karyawan
PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah:

“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang diberikan, peneliti tidak mempublikasikan serta menjamin kerahasiaan jawaban, karena data tersebut peneliti gunakan hanya untuk penyelesaian penelitian ini.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Risma Nike Yusmaniasri
NIM. 110910202051

Lembar kuesiuner “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember”.

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

Isilah kuisiuner ini sesuai dengan penilaian anda, dengan memberikan tanda cek

() pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Ragu-ragu : R

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

1. Kecerdasan Emosional (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Memahami kemampuan diri sendiri diperlukan dalam bekerja					
2.	Kepercayaan diri diperlukan dalam bekerja					
3.	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri					
4.	Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat					

5.	Saya selalu optimis dalam karir					
6.	Atasan saya mendorong saya untuk berprestasi					
7.	Saya dapat merasakan perasaan orang lain					
8.	Dengan mendengarkan masalah orang lain dapat mendukung kelancaran pekerjaan					
9.	Kerjasama selalu terjalin antar sesama karyawan					
10.	Saya dapat berkomunikasi dengan orang lain secara baik					
11.	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik					

2. Kecerdasan Spiritual (X₂)

		SS	S	R	TS	STS
12.	Saya jujur dalam bekerja					
13.	Saya memiliki keberanian berpendirian dalam hal kebaikan					
14.	Saya menerima kritik dari orang lain dalam bekerja					
15.	Saya memiliki sikap terbuka terhadap rekan kerja mengenai pekerjaan					
16.	Saya memiliki pengetahuan diri yang baik untuk mendukung pekerjaan saya					
17.	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan diri saya semaksimal mungkin untuk mendukung kelancaran pekerjaan saya					

18.	Saya selalu mengutamakan masalah pekerjaan daripada masalah pribadi saat saya bekerja					
19.	Saya dekat dengan Tuhan demi kelancaran pekerjaan saya					

3. Kinerja Karyawan (Y)

		SS	S	R	TS	STS
20.	Standart kualitas kerja anda melebihi standart resmi yang ada					
21.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
22.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
23.	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan saya yang sudah saya rencanakan sendiri					
24.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
25.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
26.	Saya memiliki ide-ide yang kreatif dalam melaksanakan tugas					
27.	Saya mampu mencapai efisiensi kinerja dengan kemampuan yang saya miliki					
28.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan dari orang lain					
29.	Saya berusaha bekerja dengan baik untuk meningkatkan					

kemajuan perusahaan					
---------------------	--	--	--	--	--



LAMPIRAN B. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN DAN *METHOD SUCCESIVE INTERVAL*

NO	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
6	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
15	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
20	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
21	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
24	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
25	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
28	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
29	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
31	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
32	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
33	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
34	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
35	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
36	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
37	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
39	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
40	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
42	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3

Digital Repository Universitas Jember

NO	Succesive Interval		X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8
	X.1.1	X.1.2																	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
2	2,835797	1	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	1	1	2,632131	2,645117	2,632131	1	2,660607	2,645117
3	2,835797	2,612698	2,595973	2,632131	1	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	1	2,62139	1	1	2,645117	1	1	2,660607	1
4	2,835797	1	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	1	2,645117	2,700549	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	1	2,595973	1	2,645117
5	2,835797	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	1	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	2,700549	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	2,632131	1	1	2,645117
6	2,835797	1	1	2,632131	2,632131	1	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	1	2,62139	1	2,632131	2,645117	1	2,595973	2,660607	2,645117
7	2,835797	2,612698	1	2,632131	1	1	2,756223	2,62139	1	2,645117	2,700549	1	1	1	1	2,632131	2,595973	2,660607	1
8	2,835797	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	1	2,62139	1	2,700549	2,62139	1	2,632131	1	2,632131	2,595973	2,660607	2,645117
9	2,835797	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	1	2,62139	2,62139	1	2,645117	2,632131	1	2,660607	1
10	2,835797	2,612698	1	1	1	1	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	2,700549	1	1	2,632131	1	1	1	2,660607	2,645117
11	2,835797	2,612698	1	2,632131	1	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	1	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	2,632131	2,595973	2,660607	1
12	2,835797	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	1	2,62139	1	1	2,700549	2,62139	1	2,632131	2,645117	2,632131	2,595973	2,660607	2,645117
13	2,835797	1	1	1	1	2,678936	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	1	2,62139	2,632131	2,645117	1	2,595973	2,660607	2,645117
14	2,835797	2,612698	1	1	2,632131	2,678936	1	2,62139	1	1	2,700549	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	2,632131	1	2,660607	1
15	2,835797	1	1	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	2,62139	1	1	1	2,632131	2,595973	2,660607	2,645117
16	2,835797	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	1	1	2,632131	2,645117	2,632131	2,595973	2,660607	2,645117
17	2,835797	2,612698	1	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	1	2,700549	1	2,62139	2,632131	2,645117	2,632131	1	2,660607	2,645117
18	2,835797	2,612698	1	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	2,700549	2,62139	1	2,632131	2,645117	2,632131	1	2,660607	2,645117
19	2,835797	1	1	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	1	2,700549	2,62139	1	1	2,645117	2,632131	2,595973	2,660607	1
20	1	1	1	2,632131	2,632131	1	1	1	1	1	1	2,62139	1	1	2,645117	1	1	1	1
21	2,835797	2,612698	1	2,632131	2,632131	1	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	1	1	2,632131	2,645117	1	2,595973	1	2,645117
22	2,835797	2,612698	2,595973	1	1	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	2,700549	2,62139	1	1	1	1	1	1	1
23	2,835797	1	2,595973	2,632131	1	2,678936	2,756223	2,62139	1	2,645117	2,700549	1	2,62139	1	2,645117	2,632131	1	2,660607	1
24	1	2,612698	2,595973	1	2,632131	2,678936	1	2,62139	1	1	2,700549	2,62139	1	2,632131	2,645117	2,632131	1	2,660607	2,645117
25	1	2,612698	1	1	2,632131	2,678936	1	2,62139	1	1	2,700549	1	1	1	2,645117	1	1	2,660607	1
26	2,835797	1	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	1	2,700549	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	1	2,595973	2,660607	2,645117
27	2,835797	2,612698	1	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	1	2,645117	2,700549	2,62139	1	2,632131	1	2,632131	1	1	2,645117
28	1	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	1	2,62139	1	2,645117	2,700549	2,62139	1	1	2,645117	2,632131	2,595973	2,660607	2,645117
29	1	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	1	1	2,62139	2,62139	1	2,700549	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	2,632131	1	2,660607	2,645117
30	2,835797	2,612698	2,595973	1	2,632131	2,678936	2,756223	1	2,62139	1	2,700549	1	2,62139	1	2,645117	1	2,595973	2,660607	1
31	2,835797	1	2,595973	2,632131	1	1	2,756223	1	2,62139	2,645117	1	1	1	2,632131	1	2,632131	1	1	2,645117
32	2,835797	2,612698	1	1	2,632131	1	2,756223	2,62139	1	2,645117	2,700549	1	1	1	2,645117	1	2,595973	1	1
33	2,835797	1	1	2,632131	1	2,678936	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	1	2,62139	2,632131	1	2,632131	2,595973	2,660607	2,645117
34	1	1	2,595973	1	1	2,678936	1	2,62139	2,62139	1	1	2,62139	1	2,632131	1	2,632131	1	2,660607	2,645117
35	2,835797	2,612698	2,595973	1	1	2,678936	2,756223	1	1	2,645117	1	2,62139	1	2,632131	1	2,632131	2,595973	2,660607	2,645117
36	2,835797	1	1	2,632131	1	2,678936	2,756223	1	1	2,645117	2,700549	1	1	1	2,645117	2,632131	1	1	1
37	2,835797	1	2,595973	2,632131	1	2,678936	2,756223	2,62139	1	2,645117	2,700549	1	1	2,632131	1	1	2,595973	2,660607	2,645117
38	2,835797	2,612698	2,595973	2,632131	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	1	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	2,632131	2,595973	1	2,645117
39	2,835797	1	1	1	1	1	2,756223	1	1	1	1	2,62139	2,62139	2,632131	1	2,632131	1	1	2,645117
40	2,835797	2,612698	1	1	2,632131	1	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	2,62139	2,62139	2,632131	2,645117	1	2,595973	2,660607	2,645117
41	2,835797	2,612698	2,595973	1	2,632131	2,678936	2,756223	2,62139	2,62139	2,645117	2,700549	2,62139	1	2,632131	1	2,632131	1	2,660607	2,645117
42	2,835797	1	1	1	2,632131	2,678936	2,756223	1	2,62139	2,645117	2,700549	2,62139	1	1	2,645117	2,632131	2,595973	2,660607	1

Digital Repository Universitas Jember

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
2	1	2,612698	1	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	2,600902	1	1
3	2,595973	1	2,605906	1	2,595973	2,632131	1	1	1	1
4	2,595973	1	2,605906	1	2,595973	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	1
5	2,595973	1	2,605906	2,632131	1	2,632131	2,612698	2,600902	1	2,595973
6	2,595973	1	1	2,632131	1	2,632131	1	1	1	2,595973
7	1	2,612698	1	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	1	1	1
8	2,595973	2,612698	1	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	1	2,597608	2,595973
9	2,595973	1	2,605906	1	1	1	2,612698	1	1	1
10	1	2,612698	1	2,632131	2,595973	1	2,612698	1	2,597608	2,595973
11	2,595973	2,612698	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	1	1	1
12	2,595973	1	2,605906	1	1	1	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
13	2,595973	2,612698	1	2,632131	1	1	2,612698	1	2,597608	2,595973
14	2,595973	2,612698	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	1	2,600902	1	1
15	1	1	2,605906	1	1	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
16	2,595973	2,612698	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	1
17	2,595973	2,612698	1	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	1	1	1
18	1	2,612698	2,605906	1	2,595973	2,632131	2,612698	1	1	2,595973
19	1	2,612698	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	1	1	2,597608	2,595973
20	1	1	2,605906	1	1	1	1	2,600902	1	1
21	2,595973	2,612698	1	2,632131	2,595973	2,632131	1	2,600902	1	1
22	1	1	1	2,632131	1	1	1	1	2,597608	2,595973
23	1	2,612698	1	2,632131	2,595973	1	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
24	1	2,612698	2,605906	2,632131	1	2,632131	1	2,600902	2,597608	2,595973
25	2,595973	2,612698	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	1	1	1	1
26	1	2,612698	1	2,632131	2,595973	1	2,612698	1	2,597608	1
27	1	1	2,605906	1	1	1	1	2,600902	2,597608	2,595973
28	2,595973	2,612698	2,605906	1	1	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
29	2,595973	2,612698	1	2,632131	2,595973	2,632131	1	1	2,597608	2,595973
30	2,595973	1	2,605906	2,632131	2,595973	1	2,612698	2,600902	1	2,595973
31	1	2,612698	2,605906	2,632131	1	1	2,612698	1	1	1
32	1	1	1	1	1	2,632131	1	1	1	1
33	2,595973	2,612698	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	1	2,597608	2,595973
34	1	1	1	1	1	2,632131	1	1	1	1
35	2,595973	1	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
36	1	1	1	1	1	2,632131	1	1	1	1
37	2,595973	2,612698	2,605906	2,632131	1	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
38	1	2,612698	2,605906	2,632131	1	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
39	1	2,612698	2,605906	2,632131	1	1	1	1	2,597608	1
40	1	1	1	1	1	1	2,612698	1	1	1
41	2,595973	2,612698	2,605906	2,632131	2,595973	2,632131	2,612698	2,600902	2,597608	2,595973
42	1	2,612698	1	1	1	1	1	1	2,597608	1

LAMPIRAN C. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations												
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	XT.1
X.1.1 Pearson Correlation	1	.884*	.877*	.487**	.870*	.468**	.837**	.730**	.710**	.640**	.538**	.711**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.2 Pearson Correlation	.024	1	.440*	.230	.535**	.050*	.152	.400**	.250	.162*	.105*	.539**
Sig. (2-tailed)	.012		.000	.027	.000	.022	.026	.000	.106	.010	.020	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.3 Pearson Correlation	.042	.442**	1	.445**	.000*	.550**	.177	.080*	.294	.143*	.178	.612**
Sig. (2-tailed)	.026	.000		.000	.010	.000	.262	.016	.050	.024	.024	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.4 Pearson Correlation	.407*	.208	.447*	1	.404**	.090**	.474*	.471*	.571*	.478**	.211	.643**
Sig. (2-tailed)	.000	.087	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.178	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.5 Pearson Correlation	.026	.535**	.000*	.451**	1	.092**	.054	.071*	.071*	.199	.472*	.500**
Sig. (2-tailed)	.026	.000	.010	.000		.010	.555	.045	.045	.206	.002	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.6 Pearson Correlation	.453*	.050*	.550**	.092**	.092**	1	.247	.023*	.246	.142*	.174*	.630**
Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000		.115	.004	.116	.020	.015	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.7 Pearson Correlation	.427*	.167	.177	.874*	.044	.247	1	.000	.486**	.640**	.178	.646**
Sig. (2-tailed)	.000	.036	.037	.000	.006	.115		.874	.000	.000	.178	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.8 Pearson Correlation	.150	.402**	.060*	.011*	.011*	.023*	.005	1	.029	.104	.197	.751**
Sig. (2-tailed)	.010	.001	.016	.045	.045	.024	.024		.050	.202	.211	.002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.9 Pearson Correlation	.447**	.263	.274	.811**	.811**	.248	.495**	.029	1	.743*	.008	.640**
Sig. (2-tailed)	.000	.108	.058	.000	.000	.116	.001	.853		.000	.534	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.10 Pearson Correlation	.487*	.887*	.848*	.472**	.888*	.447*	.881**	.784	.545**	1	.234	.677**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.130	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.1.11 Pearson Correlation	.336	.838*	.776	.211*	.472**	.371*	.178	.187	.098	.234	1	.507**
Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.020	.000	.015	.260	.210	.504	.107		.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
XT.1 Pearson Correlation	.711**	.592**	.582**	.642**	.592**	.630**	.595**	.461**	.540**	.627**	.504**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Correlations

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	XT.2
X.2.1 Pearson Correlation	1	.794	.739	.764	.389*	.141	.125	.774	.557**
Sig. (2-tailed)		.058	.127	.092	.011	.375	.432	.079	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.2.2 Pearson Correlation	.294	1	.417**	.575**	.399**	.291	.211	.316*	.663**
Sig. (2-tailed)	.058		.006	.000	.009	.061	.179	.042	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.2.3 Pearson Correlation	.239	.417**	1	.128	.339*	.182	.151	.862**	.673**
Sig. (2-tailed)	.127	.006		.419	.020	.250	.309	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.2.4 Pearson Correlation	.264	.575**	.128	1	.269	.304	.261	.070	.509**
Sig. (2-tailed)	.092	.000	.419		.085	.050	.095	.659	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.2.5 Pearson Correlation	.309*	.399**	.339*	.269	1	.117	.310*	.360*	.507**
Sig. (2-tailed)	.011	.009	.028	.085		.461	.040	.016	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.2.6 Pearson Correlation	.141	.291	.182	.304	.117	1	.270	.312*	.500**
Sig. (2-tailed)	.375	.061	.250	.050	.461		.084	.044	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.2.7 Pearson Correlation	.125	.211	.151	.261	.318*	.270	1	.180	.463**
Sig. (2-tailed)	.432	.179	.339	.095	.040	.084		.255	.002
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X.2.8 Pearson Correlation	.274	.316*	.862**	.070	.368*	.312*	.180	1	.690**
Sig. (2-tailed)	.079	.042	.000	.659	.016	.044	.255		.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
XT.2 Pearson Correlation	.557**	.663**	.673**	.509**	.587**	.500**	.463**	.690**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.002	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y	
Y.1	1											
Pearson Correlation		.266	.446**	.414**	.436*	.405**	.351*	.325*	.325*	.234	.347	
Sig. (2-tailed)		.003	.000	.006	.004	.001	.021	.006	.006	.106	.027	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.2		1										
Pearson Correlation			.323*	.736**	.556*	.466**	.374*	.193	.530**	.300	.671**	
Sig. (2-tailed)			.017	.000	.000	.002	.015	.221	.000	.011	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.3			1									
Pearson Correlation				.312*	.231	.446**	.344*	.583**	.436**	.474**	.623**	
Sig. (2-tailed)				.044	.142	.003	.026	.000	.004	.002	.000	
N			42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.4				1								
Pearson Correlation					.563*	.401**	.362*	.275	.466**	.510**	.723**	
Sig. (2-tailed)					.000	.003	.019	.077	.002	.001	.000	
N				42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.5					1							
Pearson Correlation						.465**	.351*	.105	.234	.201	.634**	
Sig. (2-tailed)						.001	.023	.298	.136	.202	.000	
N					42	42	42	42	42	42	42	
Y.6						1						
Pearson Correlation							.208	.350*	.270	.380	.603**	
Sig. (2-tailed)							.135	.023	.083	.013	.000	
N						42	42	42	42	42	42	
Y.7							1					
Pearson Correlation								.344*	.360*	.405**	.597**	
Sig. (2-tailed)								.026	.019	.006	.000	
N							42	42	42	42	42	
Y.8								1				
Pearson Correlation									.430**	.461**	.605**	
Sig. (2-tailed)									.004	.002	.000	
N								42	42	42	42	
Y.9									1			
Pearson Correlation										.723**	.647**	
Sig. (2-tailed)										.000	.000	
N									42	42	42	
Y.10										1		
Pearson Correlation											.676**	
Sig. (2-tailed)											.000	
N										42	42	
YT											1	
Pearson Correlation												.676**
Sig. (2-tailed)												.000
N											42	42

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

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

LAMPIRAN D. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5 X.1.6 X.1.7 X.1.8 X.1.9 X.1.10
X.1.11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	11

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 X.2.6 X.2.7 X.2.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

LAMPIRAN E. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=Y X.1 X.2

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan PT Bank Muaratal Indonesia Cabang Jember	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual
N		42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	1.9472	2.1832	2.0340
	Std. Deviation	.46825	.37133	.39537
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.157	.157
	Positive	.135	.157	.144
	Negative	.155	.123	.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.002	1.023	1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268	.253	.249

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN F. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X.1 X.2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember	42	1.16	3.60	1.9472	.46825
Kecerdasan Emosional	42	1.30	3.64	2.1832	.37130
Kecerdasan Spiritual	42	1.20	3.38	2.0340	.39507
Valid N (listwise)	42				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.1 X.2
 /SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
 /RESIDUALS NORM(ZRESID).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember	1.9472	.46825	42
Kecerdasan Emosional	2.1832	.37130	42
Kecerdasan Spiritual	2.0340	.39507	42

Correlations

		Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember	1.000	.599	.605
	Kecerdasan Emosional	.599	1.000	.513
	Kecerdasan Spiritual	.605	.513	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember		.000	.000
	Kecerdasan Emosional	.000		.000
	Kecerdasan Spiritual	.000	.000	
N	Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember	42	42	42
	Kecerdasan Emosional	42	42	42
	Kecerdasan Spiritual	42	42	42

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emosional ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.451	.34681

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.299	2	2.149	17.870	.000 ^a
	Residual	4.691	39	.120		
	Total	8.990	41			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

Coefficients^a

Model	Predictor	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.113	.350	-.314	.773			
	Kecerdasan Emosional	.463	.170	.301	2.693	.003	.796	1.358
	Kecerdasan Spiritual	.476	.180	.294	2.644	.003	.796	1.358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual
1	1	2.969	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.801	.48	.03	.87
	3	.013	14.909	.52	.97	.13

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

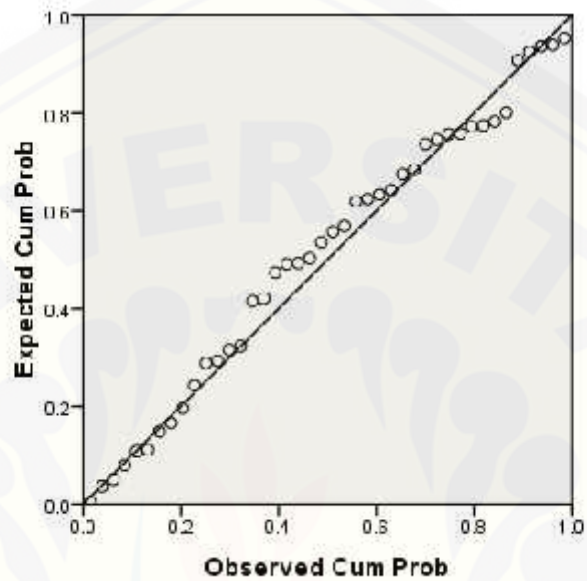
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.2105	3.3058	1.9472	.32380	42
Std. Predicted Value	-2.275	4.196	.000	1.000	42
Standard Error of Predicted Value	.054	.235	.086	.034	42
Adjusted Predicted Value	1.1884	3.0542	1.9432	.30237	42
Residual	-.91994	.53509	.00000	.33825	42
Std. Residual	-2.653	1.687	.000	.975	42
Stud. Residual	-2.750	1.719	.005	1.013	42
Deleted Residual	-.98884	.60713	.00404	.36702	42
Stud. Deleted Residual	-3.024	1.764	-.002	1.043	42
Mahal. Distance	.025	17.921	1.952	3.055	42
Cook's Distance	.000	.380	.030	.065	42
Centered Leverage Value	.001	.437	.048	.075	42

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

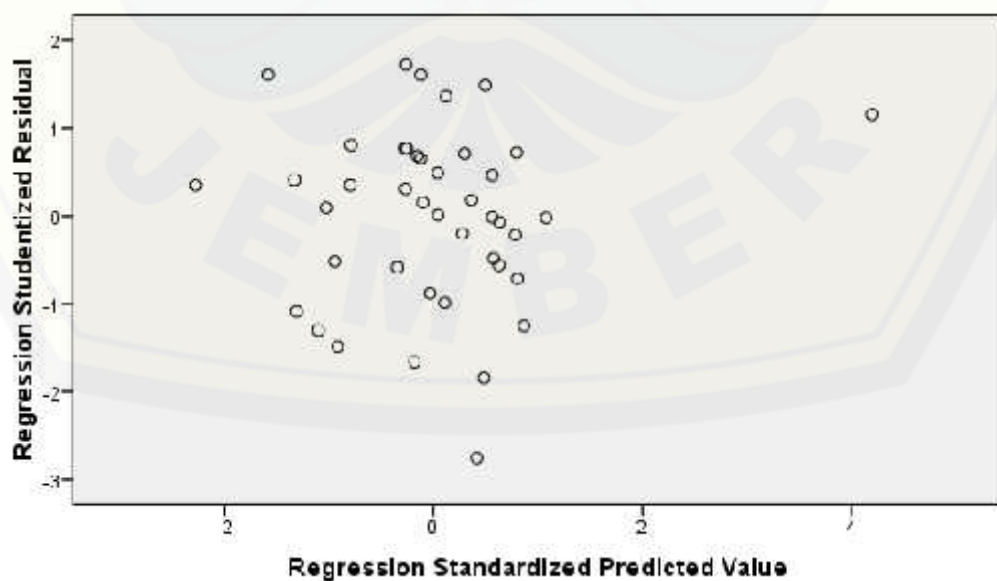
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember



LAMPIRAN G. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	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	0.81550	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.94070	5.81081	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77545	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72869	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44891	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70839	1.39882	1.85955	2.30800	2.89846	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.26681
10	0.69901	1.37210	1.81246	2.22914	2.76377	3.16927	4.14070
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20009	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69546	1.35622	1.78229	2.17901	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65037	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	2.60246	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58319	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10962	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	2.52790	2.84504	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	2.73320	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	2.71946	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

LAMPIRAN H. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	100	216	228	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.39	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.75	9.70	9.72	9.69	9.64	9.65	9.65	9.61	9.79	9.76	9.74	9.75	9.71	9.70
4	7.71	6.94	6.79	6.78	6.76	6.76	6.69	6.64	6.60	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87
5	6.61	5.79	5.41	5.15	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.50	4.74	4.36	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.87	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.47	3.32	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.87	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.35	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.77	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.25	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.17	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.86	2.78	2.71	2.66	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.28	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.46	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.23	3.00	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.17	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.96	2.74	2.58	2.47	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.95	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.94	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.34	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.98	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.47	2.36	2.27	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.97	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.25	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.84	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.83	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.98	1.95	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.59	2.43	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN I. SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lmlit@unej.ac.id

Nomor : 746 /UN25.3.1/LT/2015 20 Mei 2015
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA
CABANG JEMBER
di-

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Nomor : 1685/UN25.1.2/LT/2015 tanggal 13 Mei 2015, perihal ijin penelitian mahasiswa:

Nama / NIM : Risma Nike Yusmaniasri / 110910202051
Fakultas / Jurusan : FISIP / Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Jawa IV No. 3 Jember / No. Hp. 081331312118
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember
Lokasi Penelitian : PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember
Lama Penelitian : Dua Bulan (20 Mei – 20 Juli 2015)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua
Sekretaris,

Dr. Zainuri, M.Si
NIP 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FISIP Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

LAMPIRAN J. SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN


Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No. 583/BMI-JBR/VI/2015 Jember, 11 Juni 2015 M
24 Sya'ban 1436 H

Kepada Ykt,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah S.W.T. senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Terkait dengan skripsi yang dikerjakan oleh :

Nama	: Risma Nike Yusmaniasri
NIM	: 110910202051
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul	: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember

Maka dengan ini kami menginformasikan bahwa ybs telah selesai melaksanakan penelitian di Bank Muamalat Cabang Jember.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG JEMBER


Slamet Baharjo
Operator Manager

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk,
Kantor Cabang Jember
Jl. PB Sudirman No. 25
Jember - Indonesia

T : +62 (031) 410415 410436
F : +62 (031) 410432
E : info@muamalatbank.com
www.muamalatbank.com