



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI JIWA
BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL
INTELLIGENCE AND MOTIVATION TO PERFORMANCE AGENT ASURANSI
JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Gannang Akbar Dwi Marta

NIM.120810201134

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI JIWA
BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL
INTELLIGENCE AND MOTIVATION TO PERFORMANCE AGENT ASURANSI
JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh:

Gannang Akbar Dwi Marta

NIM.120810201134

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Gannang Akbar Dwi Marta
NIM : 120810201134
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan
Motivasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Bersama
(AJB) Bumiputera 1912 Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

21 September 2016

Yang menyatakan,

Gannang Akbar Dwi Marta

NIM : 120810201134

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan
Motivasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Bersama
(AJB) Bumiputera 1912 Jember

Nama Mahasiswa : Gannang Akbar Dwi Marta

NIM : 120810201134

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 21 September 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 195509191985031003

Drs. Sampeadi M.S.

NIP. 195604041985031002

Menyetujui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., M.M.

NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI JIWA
BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Gannang Akbar Dwi Marta

NIM : 120810201134

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

21 September 2016

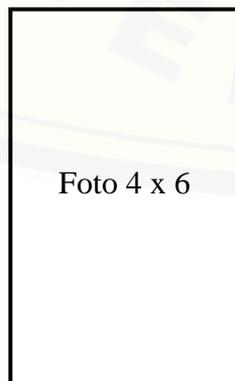
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hanna S. S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197405022000032001

Sekretaris : Drs. Ketut Indraningrat M.Si. : (.....)
NIP. 196107101989021002

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro S.E., M.M. : (.....)
NIP. 196910071998021008



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi. S.E. M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Orang tua saya tercinta, Ibu Sri Astutik dan Bapak Sumartono yang telah memberikan kasih sayang, semangat, dukungan moral maupun material dan doa;
2. Kakakku Bony Marta Dinata dan adikku Krisna Bayu Marta yang telah memberi semangat;
3. Guru-guru saya sejak sekolah dasar hingga sekolah menengah atas, beserta bapak dan ibu dosen yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran selama saya menuntut ilmu;
4. Kekasihku, Linda Hadi Lutfiah Sari yang selama ini memberikan dukungan, semangat dan doa yang tiada habisnya;
5. Teman teman seperjuangan Manajemen 2012, khususnya kepada Bayu Cagur, Anton Medan, Arif Tipe, Anita, Faris, Gilang Gusti, Bibit, Imas, Marisa, Vida, Elok, Riani, Distio, Galang, Pras dan semua teman-teman sejurusan manajemen yang telah memberikan semangat dan dukungan;
6. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Think big, start small, move fast” (Darmono)

“Do the best and pray, God will take care of the rest”

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya” (Shakespeare)



RINGKASAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER; Gannang Akbar Dwi Marta; 120810201134; 2016; 98 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan satu aset yang sangat penting. Salah satu usaha perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Di era globalisasi saat ini, persaingan ekonomi sangat ketat diantara pelaku bisnis baik dari dalam negeri maupun *internasional* saling berkompetisi menguasai pasar. Agar tujuan perusahaan tercapai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang unggul, yakni sumber daya manusia yang tidak hanya melakukan pekerjaan rutin, tetapi yang dapat memperlihatkan kinerja berupa nilai tambah (*value added*) kepada perusahaan. Nilai tambah itu berupa sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang baik serta dapat mengelolanya dengan tepat, sehingga dapat membuat motivasi untuk bekerja semakin meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

Obyek pada penelitian ini adalah agen asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 agen asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah agen yang telah bekerja lebih dari 2 tahun yang berjumlah 44 agen asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 20 indikator, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antar variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE SPIRITUAL INTELLIGENCE AND MOTIVATION TO PERFORMANCE AGENT ASURANSI Jiwa BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER; Gannang Akbar Dwi Marta; 120810201134; 2016; 95 pages; Bachelor of Economics and Business; University of Jember.

Human resources in a company play important roles. One of the business company's way to survive and grow is to conduct human resource management appropriately. In this globalization era, economic competition is very tight among businessmen, who are competing to dominate the market both domestically and internationally. In order to achieve the objectives of the company, superior human resources are needed, as the human resources are not only doing routine work, but also to demonstrate the performance of value added to the company. The added value should be in the form of human resources who have emotional and spiritual intelligence and also are able to manage them appropriately, so that their motivation can be lifted. The purpose of this study was to analyze the influence of emotional intelligence spiritual intelligence and motivation on the performance agents asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

Object of this research is agents asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. The population in this study were 50 agents asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, while the sample in this study were agents who have worked for more than two years, consisting of 44 agents asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. In this study, the number of indicator variables includes 20 indicators. The data analysis method used in this research was multiple linear regresi, functioning to know the partial and simultaneous effect among variables of emotional intelligence, spiritual intelligence and motivation to performance.

According to the results of the research and discussion on the emotional intelligence, spiritual intelligence and motivation to performance agent asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912, it can be concluded that emotional intelligence, spiritual intelligence, and motivation partially and simultaneously have significant effects on the performance agents asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

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

1. Dr. Moehammad Fathorrazi S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
3. Drs. Muhammad Syaharudin M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
4. Drs. Sampeadi M.S. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
5. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si., Drs. Ketut Indraningrat M.Si. dan Ariwan Joko Nusbantoro S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi,

6. Dra. Lilik Farida, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya selama studi,
7. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini,
8. Teristimewa ibu dan ayah, Sri Astutik dan Sumartono, kakak saya Bony Marta Dinata, adik saya Krisna Bayu Marta, dan keluarga besar saya, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun materil, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik,
9. Guru-guru mulai dari MIM, SMP, SMA sampai perguruan tinggi yang memberikan saya bekal ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran,
10. Kekasihku, Linda Hadi Lutfiah Sari yang selama ini memberikan dukungan, semangat dan doa yang tiada habisnya,
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2012, khususnya kepada Bayu Cagur, Anton Medan, Arif Tipe, Anita, Faris, Gilang Gusti, Bibit, Imas, Marisa, Vida, Elok, Riani, Distio, Galang, Pras dan semua teman-teman manajemen angkatan 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan,
12. Para sahabat kosan Belitung 17, Prasasto, Febri Setiawan, Taufik Bahtiar, Ade dan bayu yang telah memberikan dukungan serta semangat,
13. Para sahabat KKN 62 Sabil, Alif, Vicky, Alni, Eka, Eca dan Rika yang telah memberikan dukungan dan motivasi,
14. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

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

Jember, 12 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kecerdasan Emosional.....	7
2.1.2 Kecerdasan Spiritual.....	9
2.1.3 Motivasi	10
2.1.4 Kinerja	14
2.1.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.....	16
2.1.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja	17
2.1.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis.....	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi.....	26
3.2.2 Sampel.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	27

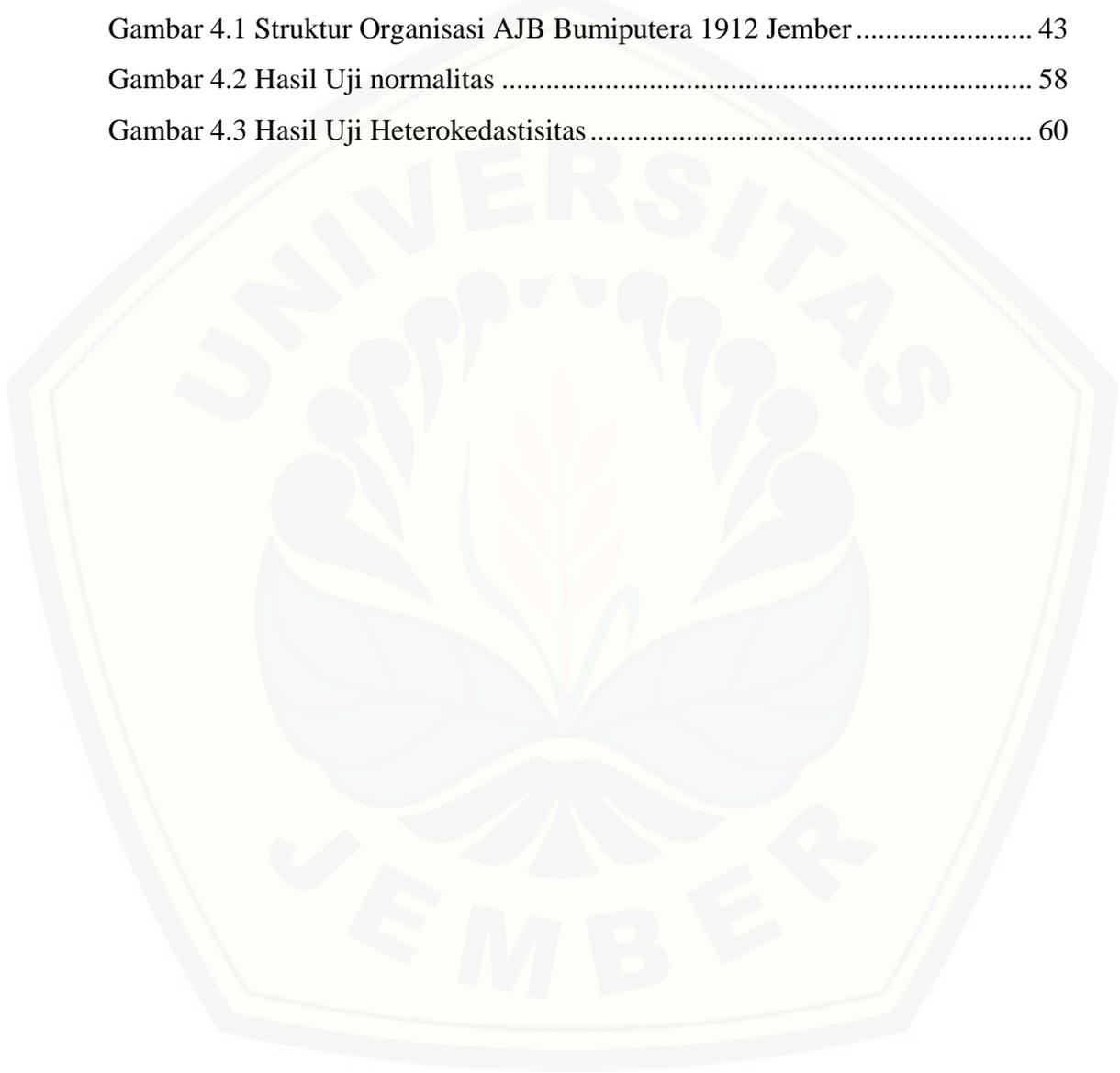
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel	28
3.6 Definisi Operasional Variabel	28
3.7. Skala Pengukuran variabel	32
3.8 Teknik Analisis Data	32
3.8.1 Uji Instrumen	32
3.8.2 Uji Normalitas	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.8.4 Analisa Regresi Linier Berganda	35
3.8.5 Uji Hipotesis	36
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil penelitian	41
4.1.1 Gambaran Singkat AJB Bumiputera 1912 Jember	41
4.1.2 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Jember	42
4.1.3 Uraian Tugas Karyawan	43
4.2 Analisa Data	47
4.2.1 Karakteristik Responden	47
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	50
4.3 Uji Instrumen	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reliabilitas	56
4.3.3 Uji Normalitas	57
4.4 Analisa Data	58
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	58
4.5 Analisa Regresi Linier Berganda	59
4.6 Uji Hipotesis	60
4.6.1 Uji t	60
4.6.2 Uji F	62
4.6.3 Koefisien Deteminasi	62
4.7 Pembahasan	63
4.7.1 Pengaruh kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	63
4.7.2 Pengaruh kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja	64
4.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	66
4.7.1 Pengaruh kecerdasan Emosional Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja	67
4.5 Keterbatasan Penelitian	69
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN – LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional.....	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Spriritual.....	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Jember	43
Gambar 4.2 Hasil Uji normalitas	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	75
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	80
Lampiran 3 Hasil Distribusi Frekuensi	84
Lampiran 5 Uji Validitas.....	88
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	90
Lampiran 6 Uji Normalitas Data.....	92
Lampiran 7 Analisis Regresi linier Berganda	93
Lampiran 8 Tabel t.....	97
Lampiran 9 Tabel F.....	98

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset utama yang sangat penting. Sumber daya manusia jadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya perusahaan, salah satu usaha perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Di era globalisasi saat ini, persaingan ekonomi sangat ketat di antara pelaku bisnis baik itu dari dalam negeri maupun pihak asing. Perusahaan berskala domestik maupun *international* saling berkompetisi untuk menguasai pasar. Agar tujuan perusahaan tercapai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang unggul, yakni sumber daya manusia yang tidak hanya melakukan pekerjaan rutin, tetapi yang dapat memperlihatkan kinerja berupa nilai tambah (*value added*) kepada perusahaan. Nilai tambah itu berupa sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang baik serta dapat mengelolanya dengan tepat, sehingga dapat membuat motivasi untuk bekerja semakin meningkat.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012:96). Peningkatan kinerja agen perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam bekerja. Ada banyak hal yang bisa menjadi faktor peningkatan kinerja diantaranya adalah ditentukan oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan berhubungan dengan orang lain, atau sering disebut kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan dari diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita (Goleman, 2016:43). Kinerja

dalam perusahaan erat kaitannya dengan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual karena di dalamnya memberikan pelayanan yang baik. Agen akan berhubungan langsung dengan nasabah, oleh karena itu kedua kecerdasan tersebut harus selalu diselaraskan.

Kemampuan agen yang hanya berpusat pada kecerdasan intelektual tanpa menyeimbangkan sisi emosional dan spiritual akan membentuk agen yang mudah putus asa dan stres dalam bekerja yang akan memengaruhi kinerja. Kurangnya kecerdasan emosional dan spiritual seorang agen akan kurang termotivasi untuk terus bekerja dan sulit untuk berkonsentrasi serta agen akan menjadi tidak produktif sehingga akan sulit untuk memahami akan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu jika mereka hanya mengejar suatu prestasi dan mengabaikan nilai spiritual mereka akan menghalalkan segala cara untuk mendapatkan prestasi atau tambahan penghasilan dengan berbagai cara negatif. Zohar dan Marshal (2001:37) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan, menyesuaikan aturan yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta, kecerdasan yang mampu menempatkan perilaku hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna. Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara selektif. Oleh karena itu kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual mampu mendorong agen mencapai keberhasilan dalam bekerja dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Agen dengan kecerdasan emosional yang baik akan memiliki rasa empati terhadap sesama, mampu memotivasi diri sendiri, kemampuan mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, sehingga agen dapat bekerja sama dengan baik. Begitu juga dengan kecerdasan spiritual nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan membuat agen merasa hidup dan pekerjaannya lebih bermakna, sadar akan tanggung jawabnya, dapat berpikir kreatif dan berwawasan luas yang membuat agen tersebut dapat bekerja lebih baik dan menghargai tugas serta tanggung jawab dari perusahaan.

Peningkatan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual juga berdampak pada motivasi agen untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang sedang dihadapi. Motivasi adalah dorongan untuk membangkitkan optimisme seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang penting dan mendasar untuk meningkatkan serta memengaruhi hasil kerja dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2002:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sehingga motivasi seorang agen akan memengaruhi kinerja pada perusahaan.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi yang ada di Indonesia saat ini jumlahnya relatif banyak karena ditunjang dengan keberadaan penduduk Indonesia yang menempati peringkat ke 4 penduduk terbanyak di dunia berdasarkan hasil sensus yang dilakukan Badan Pusat Statistik pada tahun 2010, sehingga peluang perusahaan asuransi untuk berkembang dan menguasai pasar masih sangat terbuka. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi yang dapat bertahan lebih dari seabad dan tetap berkembang sampai saat ini adalah perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912. Awal didirikan di Magelang pada tanggal 12 februari 1912, Sejak awal pendirian AJB Bumiputera 1912 sudah menganut sistem kepemilikan dan penguasaan yang unik yaitu bentuk badan usaha mutual atau usaha bersama. Setelah berjalan lebih dari seabad, AJB Bumiputera 1912 mempunyai karyawan dan agen sekitar 30.000 orang serta melindungi lebih dari 5,2 juta rakyat Indonesia dengan jaringan kantor sebanyak 567 kantor di Indonesia yang salah satunya adalah AJB Bumiputera 1912 Jember. AJB Bumiputera 1912 Jember awal didirikan berlokasi di Jalan R.A Kartini No.27, status perusahaan adalah kantor inspectoral dan masuk kantor cabang Malang. Tahun 1976 AJB Bumiputera 1912 Jember dipindahkan ke Jalan Untung Suropati No.75 dan statusnya masih kantor inspectoral. Pada tanggal 12 Februari 1983 kantor AJB Bumiputra 1912 Jember pindah lokasi dari Jalan Untung Suropati No.75 ke Jalan A. Yani No.81 sampai sekarang dengan berubah status menjadi Kantor Cabang.

Saat ini perusahaan asuransi di Indonesia menghadapi persaingan yang ketat baik dengan perusahaan asuransi dalam negeri maupun dengan perusahaan asing yang berekspansi ke Indonesia. Persaingan perusahaan asuransi dalam negeri dengan perusahaan asing bisa dibilang cukup berat karena perusahaan asing yang berekspansi ke Indonesia bukan perusahaan baru akan tetapi perusahaan lama yang sudah punya nama besar yang terkenal diseluruh dunia. Perusahaan asuransi asing dari tahun ke tahun semakin menguasai pangsa pasar asuransi di Indonesia, perusahaan asing yang masih merajai pangsa pasar asuransi meliputi Prudential Life (Inggris), Allianz (Jerman), AIA Financial (Amerika) dan Manulife (Kanada). Adanya persaingan yang sangat ketat saat ini menuntut perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember untuk terus mengembangkan pelayanannya. Pelayanan terhadap nasabah sangat penting untuk kemajuan perusahaan, dengan memberikan pelayanan yang terbaik nasabah akan loyal dan target perusahaan akan terpenuhi. Pelayanan ini berhubungan dengan agen AJB Bumiputera 1912 Jember yang menjadi ujung tombak dalam memajukan perusahaan dan menghadapi persaingan. Untuk meningkatkan pelayanan terhadap nasabah dan meningkatkan kualitas sumber daya agen, AJB Bumiputera 1912 Jember sudah melakukan pelatihan yang berkenaan dengan peningkatan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agen melalui pelatihan ESQ (*Emotional And Spiritual Quotient*). Pelatihan ini diharapkan memberi dampak besar dan positif bagi agen untuk menghadapi persaingan dan untuk memenuhi target kerja dari perusahaan serta mampu memahami apa yang dibutuhkan nasabah. Pelatihan ESQ juga diharapkan meningkatkan motivasi kerja agen sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember?
- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember?
- d. Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember.
- b. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember.
- d. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak AJB Bumiputera 1912 Jember untuk meningkatkan kinerja agen melalui kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi.

b. Bagi akademisi

Dapat digunakan sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitannya dalam bidang yang sama.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan oleh Peter Salovey dan Jhon Mayer pada tahun 1990, sampai saat ini kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Goleman (2016:43) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan dari diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan kecerdasan intelektual. Menurut Purba (1999:64) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati.

Kemudian Coper dan Sawaf (Dalam Waryanti, 2011:7) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya memiliki perasaan. Kecerdasan emosi menuntut seorang individu untuk memiliki perasaan yang dapat belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan cepat, menerapkan secara selektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Kegunaan emosi yang ditimbulkan seseorang, yaitu:

- a. Dapat menyelamatkan orang yang dicintainya.
- b. Dapat memotivasi dirinya dalam menghadapi kesulitan.
- c. Dapat memberikan motivasi pada orang lain untuk sukses.
- d. Dapat menjalin persahabatan dengan orang lain.
- e. Dapat memotivasi untuk mencapai cita-cita yang diinginkan

Kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Menurut Goleman (2016:56) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional dalam diri seorang. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan yang kuat.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3) Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Motivasi diri adalah hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*Empathy/Social Awareness*)

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

5) Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk memengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

2.1.2 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual mulai muncul ketika banyak orang memperdebatkan tentang intelektual dan kecerdasan emosional yang dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu keberhasilan seseorang didalam kehidupannya. Menurut Agustian (2001:57) kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Sedangkan menurut Eckersley (Dalam Waryanti, 2011:9), kecerdasan spiritual merupakan suatu perasaan intuisi yang dalam terhadap hubungannya dengan dunia luas dan didalam hidup kita.

Zohar dan Marshal (2001:37) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan, menyesuaikan aturan yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta, kecerdasan yang mampu menempatkan perilaku hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna. Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara selektif. Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Mereka yang mampu memberi makna pada hidupnya dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual.

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

a. Kejujuran

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

b. Keterbukaan

Merupakan hukum alam di dalam dunia usaha, maka apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka maka ia telah berpartisipasi menuju sikap lebih baik.

c. Pengetahuan diri

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

d. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk terus menuntut hak daripada memenuhi kewajibannya. Untuk itulah orang pandai membangun kesadaran diri untuk lebih fokus pada kontribusi.

e. Spiritualitas yang terbuka

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

2.1.3 Motivasi

Menurut Samsudin (2009), motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2002:143), menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2001:166), mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

a. Tipe-tipe Motivasi

Menurut Danim (2004:17) tipe-tipe motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis, antara lain:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu arahkan pada usaha untuk memengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalialia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas geraknya.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja saat ia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan ia sendiri menyayangi pekerjaan tersebut. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat dan manusia seperti ini jarang menggerutu.

4. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor dari luar.

Hal paling utama yang perlu mendapat perhatian adalah upaya membangkitkan motivasi kerja. Menurut Danim (2004:30) ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan

Tugas pimpinan di sini antara lain adalah membangun kesadaran karyawannya.

Bentuk-bentuk kesadaran ini antara lain:

- a) Rasa malu jika melanggar peraturan;
- b) Gaya kerja konsisten menurut situasi;
- c) Tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan sekarang;
- d) Membantu rekan yang memerlukan bantuan;
- e) Tepat waktu.

2. Sikap Individu

Situasi dan kondisi di luar individu memberi pengaruh terhadap motivasi, akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri. Karakteristik individu yang mendukung menurunnya motivasi adalah:

- a) Sikap tidak mau meraih prestasi baru;
- b) Rasa cepat puas
- c) Usil;
- d) Lemah fisik.

3. Situasi Kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi jika persyaratan terpenuhi, akan tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi, sebaliknya pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

a. Teori-Teori Motivasi

Menurut Siagian (2004:146) teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Beberapa teori motivasi yaitu:

1. Teori Kebutuhan Maslow

a) Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

b) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan rasa yang dimiliki, diterima dan persahabatan.

d) Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensi dan pemenuhan diri.

2. Teori Motivasi Higiane

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, menurut Herzberg (1996), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

a) Faktor yang pertama adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. faktor pertama disebut motivator yang terdiri atas:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Pengembangan (*adventcement*)
- 5) Pekerja itu sendiri (*the work it self*)

b) Faktor kedua adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai dan disebut faktor lingkungan yang terdiri dari:

- 1) Supervisi (*technical supervision*)
- 2) Kondisi kerja (*working condition*)
- 3) Gaji dan insentif (*wages and incentive*)
- 4) Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)

5) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

b. Indikator Motivasi

Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

1. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

2. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seorang senang melakukan pekerjaannya.

3. Merasa berharga

Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar.

4. Bekerja keras

Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

5. Sedikit pengawasan

Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2.1.4 Kinerja

Pengertian kinerja menurut Hasibuan (2006:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kemudian menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

a. Faktor-faktor kinerja

Menurut Mahmudi (2005:21) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal diri (individu), meliputi: pengetahuan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*
3. Faktor *team*, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keikutsertaan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.

b. Indikator kinerja karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerja. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2 Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3 Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4 Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5 Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.1.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Menurut Agustian (2003:56) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja atau kecerdasan intelektual, atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Waryanti (2011:44) bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. seseorang yang memiliki kinerja cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja.

Paisol dan Anggraini (2010:5) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa

berfikir dengan baik, betapapun tingginya kecerdasan intelektual mereka. kecerdasan emosi yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan agen dengan kecerdasan emosi yang lebih rendah. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

2.1.6 Pengaruh Kecerdasan Spriritual Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Chalraborty (Dalam Waryanti, 2011:54) menjelaskan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah meraka yang memiliki kecerdasan spriritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai dalam kepemimpinannya. Mereka akan lebih dihargai oleh pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik karena pegawai dapat belajar saling memahami dan menghargai.

Penelitian yang dilakukan Trihandini (2005:91) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spriritual dengan kinerja. Didalam penelitiannya telah mendapatkan kesimpulan bahwa kecerdasan spriritual berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spriritual seseorang maka akan semakin baik kinerjanya.

Dikutip dari artikel Saragih (2009:3) hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spriritual meningkatkan produktivitas yang menurunkan *turn over*. Studi lainnya menunjukkan, dengan kecerdasan spriritual yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spriritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan spriritual terhadap kinerja.

2.1.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Seorang manajer memiliki peran yang sangat besar dalam memengaruhi kinerja. Gairah dan semangat kerja akan berpengaruh terhadap kegiatan kerja

sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi yang timbul dari diri agen akan memacu semangat dan memberikan dampak yang besar dalam bekerja. pegawai memiliki alasan yang mendorong mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, seorang pegawai akan bekerja lebih giat dari pegawai lain dengan adanya motivasi. Motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi perlu diberikan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Seperti teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom (Dalam Bangun, 2012:323) bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori pengharapan memberikan suatu pernyataan bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang lebih baik. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, objek dan variabel yang digunakan maupun indikator yang diteliti. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1), variabel terikat, yaitu Kinerja (Y) dan variabel intervening, yaitu Kepuasan Kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 164 karyawan Bank Central Asia Cabang Kudus dan sampel yang diambil sebanyak 119 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari penelitian ini kesimpulan yang

dapat diambil yakni motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Ida (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosi (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3) dan variabel terikat yaitu, Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian sebanyak 290 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 45 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampling dengan metode *stratified simple random sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional sebesar 35,5%.

Meilinda (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Food Industries Kediri”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) dan variabel terikat yaitu, Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian adalah karyawan Food Industries Kediri sebanyak 60 karyawan dan sampelnya sebanyak 60 karyawan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Food Industries Kediri secara parsial dan simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Charissa Sherly Fitriani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik dan Kesehatan Terhadap Pengembangan Karir Pramugari”. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Variabel-variabel yang digunakan antara

lain variabel bebas (X) yang meliputi Kecerdasan Emosional (X_1), Kondisi Fisik (X_2), dan Kesehatan (X_3) dengan variabel terikat Pengembangan Karir (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 60 pramugari dan sampel yang diambil sebanyak 60 pramugari dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yakni Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik dan Kesehatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Pengembangan Karir Pramugari.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisi	Hasil (Kesimpulan)
1.	Riska Afrisalia Nitasari (2012)	Motivasi kerja (X_1) Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil dari penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2.	Citra Rumondang Ida (2013)	Kecerdasan Intelektual (X_1) Kecerdasan Emosi (X_2) Kecerdasan Spiritual (X_3) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Kesimpulan dari penelitian ini yakni Variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Riska Meilinda (2015)	Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi (X_2) Kompensasi (X_3) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Charissa Sherly Fitriani (2015)	Kecerdasan Emosional (X_1) Kondisi Fisik (X_2) Kesehatan (X_3) Pengembangan Karir (Y)	Regresi Linier Berganda	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel-variabel yang dihipotesiskan yakni antara variabel kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan terhadap pengembangan karir.

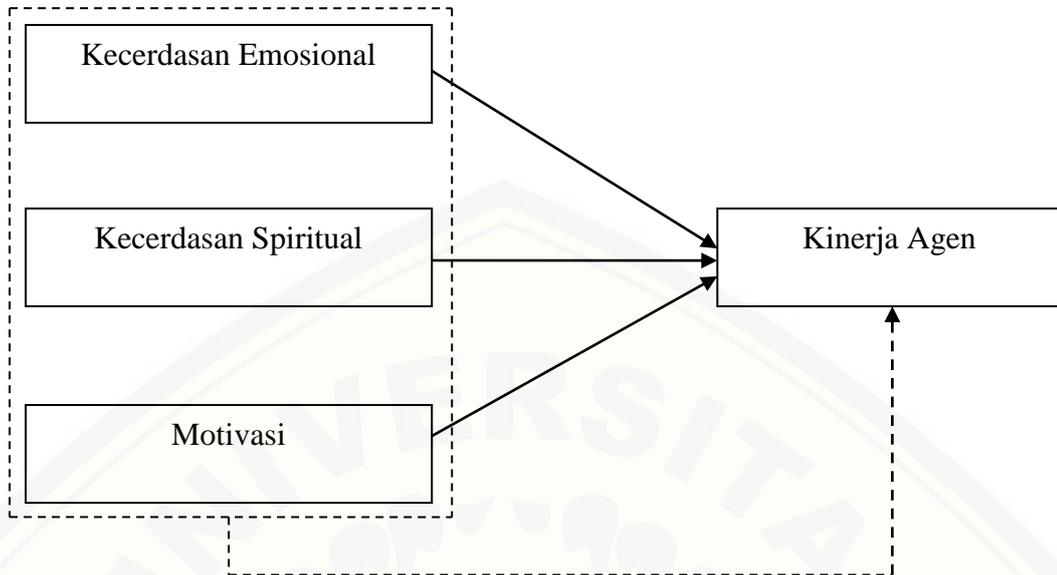
Sumber: Data yang diolah dari berbagai sumber referensi (2016)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini memiliki perbedaan yaitu dalam penelitian ini menggunakan Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), dan Motivasi (X_3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Agen (Y) sebagai variabel terikat, metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan objek penelitian dilakukan di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. keterkaitan variabel dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian Lisda (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Riska (2012) yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Charissa (2015) yaitu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan : —————> : Uji variabel secara parsial
 - - - - -> : Uji variabel secara simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Dapat dikatakan hipotesis merupakan analisis sementara seorang peneliti sebelum diketahui kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Menurut Goleman (2016:43) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan dari diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kecerdasan emosional yang dimiliki seorang agen memiliki pengaruh penting terhadap kinerja agen dalam menjalankan tugasnya. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Olivia Tri Nurleli (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori tersebut hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan emosional dan intelektual secara efektif. Zohar dan Marshal (2001:37) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan, menyesuaikan aturan yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta, kecerdasan yang mampu menempatkan perilaku hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna. Sebagai seorang agen memiliki kecerdasan spiritual akan memberi makna pada hidupnya dan spiritualitas membuat agen menjadi orang yang lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Achmad Sani dan Eka Afnan (2012) yang membuktikan bahwa berdasarkan hasil uji statistik, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori tersebut jipotesis kedua penelitian ini adalah:

H₂: Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Menurut Hasibuan (2002:143), menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi yang tepat pada agen akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya dengan rasa semangat, penuh kegairahan dan lebih giat lagi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja agen. Seperti penelitain yang dilakukan Paramita (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori tersebut jipotesis kedua penelitian ini adalah:

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja maka disimpulkan ketiga variabel tersebut akan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember yang berjumlah 50 agen.

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini pemilihan sampel dilakukan secara *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan representatif (mewakili populasi) (Sugiyono, 2012:98). Kriteria sampling dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- a. Agen yang telah berkerja selama lebih dari 2 tahun masa kerja.

Pemilihan kriteria sampling yakni agen dengan masa kerja diatas 2 tahun, alasan pemilihan kriteria ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 44 agen yang sesuai dengan kriteria *purposive sampling*. Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada 6 agen yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan dengan menggunakan skala likert.

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dimana data tersebut diamati dan dicatat. Data primer meliputi hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber penelitian utama. Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumen organisasi meliputi profil organisasi, struktur organisasi dan literatur seperti jurnal dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sesuai teknik pengumpulan data yang dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dalam memberikan kuesioner kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang didapatkan dari kuesioner ini adalah tentang data kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi dan kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Jember.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca dan mengumpulkan informasi dari data-data yang mendukung penelitian ini seperti data yang diperoleh dari perusahaan terkait.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosioanal (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) dan motivasi (X_3).

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja agen (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk mengenali perasaannya sehingga dapat mengatur dan memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kualitas hidupnya, memiliki rasa empati, dan mampu mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Variabel indikator kecerdasan emosi menurut Goleman (2016:56) sebagai berikut:

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan agen AJB Bumiputera 1912 Jember dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri dalam kondisi kerja.

3) Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Motivasi diri adalah hasrat yang dimiliki agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif dan mencapai target yang ditetapkan.

4) Empati (*Empathy/Social Awareness*)

Empathy merupakan kemampuan agen AJB Bumiputera 1912 Jember merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5) Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk memengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

b. Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)

Kecerdasan spiritual adalah suatu kemampuan agen AJB Bumiputera 1912 Jember yang berhubungan dengan jiwa sehingga dapat membantu dirinya untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penerapan-penerapan positif. Indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002:94) adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran

Kejujuran adalah kemampuan berkata benar dan konsisten dalam bekerja yang dimiliki agen AJB Bumiputera 1912 Jember.

2) Keterbukaan

Keterbukaan adalah sikap dan perasaan agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk selalu bertoleransi serta fair dalam bekerja.

3) Pengetahuan diri

Pengetahuan diri adalah elemen utama yang sangat dibutuhkan dalam bekerja oleh agen AJB Bumiputera 1912 Jember yang berdasarkan kualitas hidup yang baik serta visi yang sesuai dengan perusahaan.

4) Fokus pada kontribusi

Fokus pada kontribusi adalah berhubungan dengan kecenderungan agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

5) Spiritualitas yang terbuka

Spiritualitas yang terbuka merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana agen AJB Bumiputera 1912 Jember memiliki kemampuan yang bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran tinggi, dan kemampuan untuk menghadapi seerta memanfaatkan penderitaan dan tekanan dalam bekerja.

c. Motivasi (X_3)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong dan menjadi sebab agen AJB Bumiputera 1912 Jember melakukan suatu kegiatan atau perbuatan dalam suatu pekerjaan yang berlangsung secara sadar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Arep dan Tanjung (2004:11) adalah sebagai berikut:

1) Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat diselesaikan oleh agen AJB Bumiputera 1912 Jember dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

2) Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan oleh agen AJB Bumiputera 1912 Jember karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seorang senang melakukan pekerjaannya serta tidak menjadi beban.

3) Merasa berharga

Agen AJB Bumiputera 1912 Jember akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari pimpinannya.

4) Bekerja keras

Agen AJB Bumiputera 1912 Jember akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk berprestasi dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik yang telah ditetapkan perusahaan.

5) Sedikit pengawasan

Kinerja agen AJB Bumiputera 1912 Jember akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

d. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai agen AJB Bumiputera 1912 Jember dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikator yang digunakan menurut Mangkunegara (2009:67) adalah :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja agen AJB Bumiputera 1912 Jember dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh agen AJB Bumiputera 1912 Jember dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan target perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar agen AJB Bumiputera 1912 Jember dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri agen AJB Bumiputera 1912 Jember untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, pengukuran variabel X_1 (kecerdasan emosional), variabel X_2 (kecerdasan spiritual), variabel X_3 (motivasi) dan Y (kinerja agen) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut sugiyono (2012:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil dari skala likert ini mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 :Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 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

Instrumen dikatakan valid dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Sebaliknya, jika $< 0,05$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 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 (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) ;

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

Keterangan;

α = 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* $> 0,60$.

3.8.2 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 toleransi kesalahan (α) 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 (Prayitno, 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.

3.8.3 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 : model berdistribusi normal tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas Model

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.

2) 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.

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, 2013:66). 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

3.8.4 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 memengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi 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 (Prayitno, 2010:61). Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi

terhadap kinerja agen AJB Bumiputra 1912 Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (kinerja)

a = konstanta

$b_{1,2,3}$ = koefisien variabel X1, X2, X3

X1 = variabel kecerdasan emosional

X2 = variabel kecerdasan spiritual

X3 = variable motivasi

e = koefisien pengganggu

3.8.5 Uji Hipotesis

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

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja agen AJB Bumiputra 1912 Jember. Rumusnya (Prayitno, 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) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

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

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

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

3) *Level of significane* 95% dengan toleransi kesalahan (α) 5%

4) Pengambilan keputusan ;

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

b) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2, X_3 , 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) $H_0 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y);

2) $H_a : b_1, b_2, b_3 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 95% dengan tingkat toleransi kesalahan (α) 5%

4) Pengambilan keputusan ;

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

c. Uji R^2 (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 koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

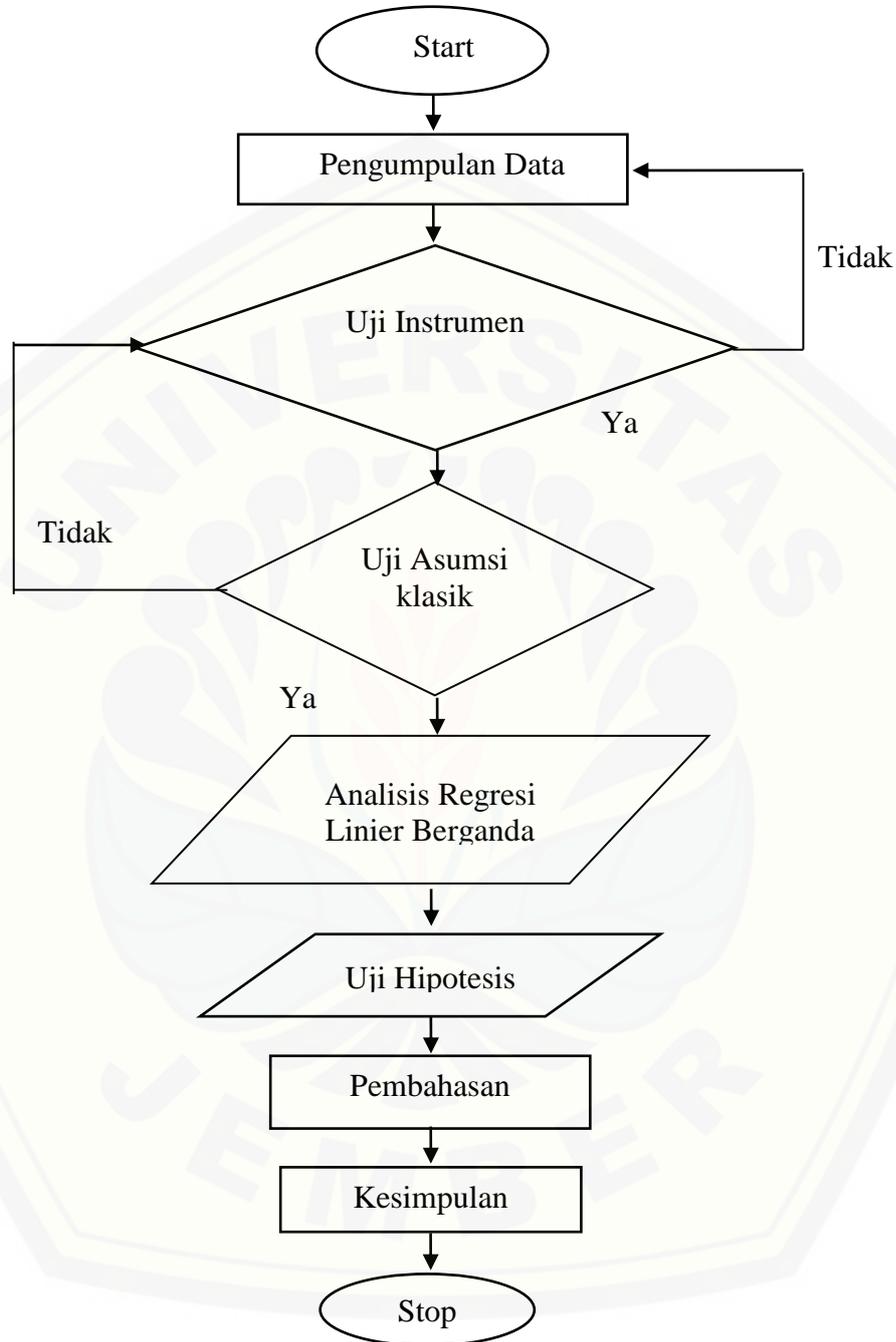
Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start* adalah tahap persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari, Uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data. Uji validitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
4. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
5. Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dan simultan.
6. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y)
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan adalah mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
9. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen AJB Bumiputera 1912 Jember sebesar 25,8%. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional yang bersumber dari pribadi yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kinerja agen;
- b. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen AJB Bumiputera 1912 Jember sebesar 32%. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual yang di dasari dengan kesungguhan akan keterbukaan, kejujuran dalam proses dan lain sebagainya akan meningkatkan kinerja agen;
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen AJB Bumiputera 1912 Jember sebesar 40,7%. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang di dasari dengan sadar akan perilaku kerja yang baik akan meningkatkan kinerja agen;
- d. Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen AJB Bumiputera. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja agen.

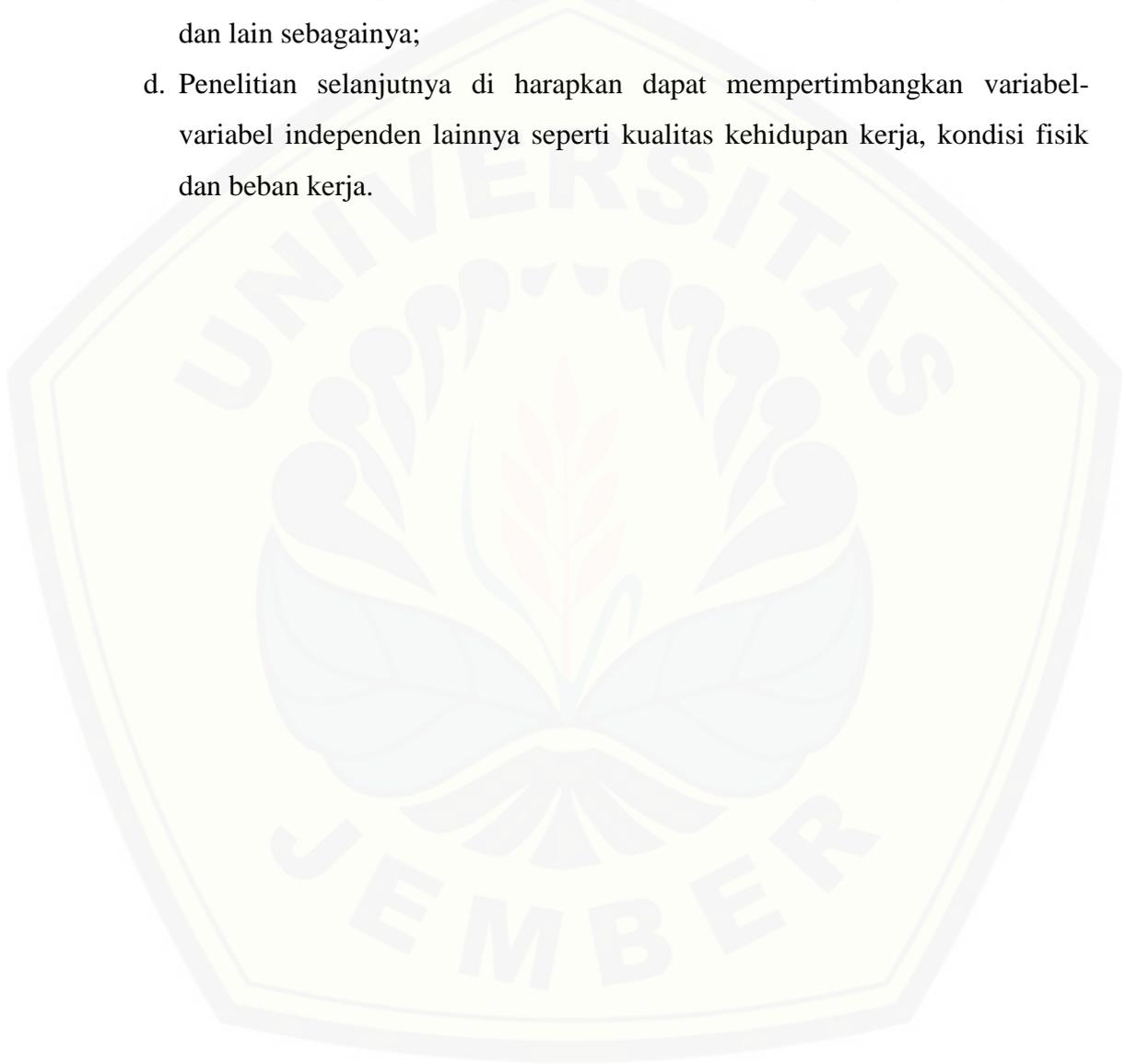
5.2 Saran

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

- a. Pihak Pimpinan AJB Bumiputra 1912 Jember dihimbau lebih meningkatkan kecerdasan emosional dari agennya dalam berkerja, dengan memberikan pelatihan kerja, tugas khusus bersama senior, dan lebih berbagi pengalaman;
- b. Pihak Pimpinan AJB Bumiputra 1912 Jember dihimbau lebih meningkatkan kecerdasan spiritual dari setiap agennya, dengan memberikan penerangan

lebih lanjut mengenai manfaat dan fungsi dari kecerdasan spiritual dalam membantu proses kerja di kantor/ di lapangan;

- c. Pihak Pimpinan AJB Bumiputra 1912 Jember dihimbau meningkatkan motivasi diri agen dalam berkerja, dengan memberikan tugas kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan kerja, memberikan peluang dalam prestasi dan lain sebagainya;
- d. Penelitian selanjutnya di harapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti kualitas kehidupan kerja, kondisi fisik dan beban kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Agustian, A.G. 2003. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Arep dan Tanjung. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Charissa, Sherly. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik dan Kesehatan Terhadap Pengembangan Karir Pramugari*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta
- Firdaus, Muhammad. 2004. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Goleman, D. 2016. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Latan, H. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Moehariono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Public*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Nitasari, Riska. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Paisol, dan Anggraini, Susi. 2010. *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada LBPP_LIA Palembang*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis. Edisi keempat. November 2010.
- Permansatri, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Jurnal Manajemen. Volume 2 No. 2. Universitas Negeri Semarang.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Purba, Ahmad. 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Dian Raya.
- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Informatika Vol. 3 No. 1. Januari 2012.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatma. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bandung: Pustaka Setia.
- Saragih, Eva Hotnaidah. 2009. *Kecerdasan Spiritual dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja*. Artikel. <http://badruddin69.wordpress.com>. [Diakses 7 maret 2016].
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Trihandini, R.A.F.M. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja (Studi Pada Hotel Horison Semarang)*. Tesis. Semarang: Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Waryanti, Sesilia Dwi Rini. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosiona dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*. Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro.

Zohar, D Marshal I. 2001. *The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizam Media Utama.



LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1). Adapun judul skripsi saya ambil adalah **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember”**. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada berdasarkan keadaan yang sebenarnya.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan Bapak/Ibuk/Saudara/i dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara/i akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Gannang Akbar dwi M

120810201134

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Pendidikan Terakhir : a. SLTA
b. Diploma
c. Sarjana (S1)

Jabatan :

Masa kerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda.
2. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
CS = Cukup Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kuesioner Kecerdasan Emosional (X₁)

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Kesadaran diri yang tinggi saya butuhkan untuk menyelesaikan tugas sebagai agen.					
2	Dalam berbagai kondisi kerja saya harus menjadi pribadi yang mampu menguasai diri sendiri.					
3	Dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan saya membutuhkan kemampuan dalam memotivasi diri.					
4	Empati terhadap nasabah serta rekan kerja saya butuhkan sebagai agen.					
5	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta orang lain saya butuhkan dalam bekerja.					

B. Kuesioner Kecerdasan Spiritual (X₂)

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Bersikap jujur dalam bekerja saya butuhkan sebagai agen.					
2	Dalam bekerja sebagai agen bersikap fair harus saya miliki.					
3	Sebagai agen saya harus memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik.					
4	Tanggung jawab terhadap tugas saya butuhkan dalam menjalankan pekerjaan.					

5	Dalam menjalankan pekerjaan sebagai agen saya harus memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja.					
---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

C. Variabel Motivasi (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Sebagai agen saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan serta sesuai prosedur.					
2	Pekerjaan yang diberikan kepada Saya sebagai agen tidak pernah menjadi beban.					
3	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.					
4	Berprestasi dalam bekerja saya butuhkan sebagai agen.					
5	Sebagai agen saya telah berupaya bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.					

D. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu berupaya sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan.					
2	Sebagai agen saya berupaya mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
3	Saya telah berupaya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya sesuai yang ditentukan perusahaan.					
4	Kerjasama dengan rekan kerja saya upayakan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai agen untuk mencapai target yang diberikan perusahaan.					
5	Sebagai agen saya selalu berupaya mengatasi serta memecahkan masalah dalam pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri.					

NO	Successive Interval					X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5					
1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
2	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	4,47126
3	4,569285	1	2,962118	3,061865	1	2,80398	4,339167	2,92921	4,246828	2,896333
4	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
5	2,962118	4,228751	4,569285	3,061865	1	4,406527	4,339167	1	2,706425	4,47126
6	2,962118	2,648254	4,569285	4,739269	1	2,80398	2,797165	2,92921	4,246828	2,896333
7	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	4,406527	4,339167	2,92921	2,706425	2,896333
8	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	4,519067	4,246828	2,896333
9	4,569285	1	4,569285	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
10	2,962118	4,228751	2,962118	4,739269	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
11	2,962118	2,648254	4,569285	3,061865	2,903824	2,80398	4,339167	2,92921	2,706425	4,47126
12	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	1	4,339167	2,92921	4,246828	2,896333
13	4,569285	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
14	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
15	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
16	2,962118	4,228751	2,962118	4,739269	1	2,80398	2,797165	4,519067	2,706425	4,47126
17	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	4,406527	2,797165	4,519067	4,246828	2,896333
18	2,962118	4,228751	2,962118	4,739269	2,903824	2,80398	4,339167	2,92921	4,246828	4,47126
19	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
20	1	4,228751	1	4,739269	1	1	4,339167	4,519067	1	4,47126
21	4,569285	2,648254	4,569285	3,061865	2,903824	2,80398	4,339167	2,92921	2,706425	4,47126
22	4,569285	4,228751	2,962118	3,061865	2,903824	2,80398	4,339167	4,519067	4,246828	2,896333
23	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	2,903824	2,80398	4,339167	4,519067	2,706425	4,47126
24	4,569285	2,648254	4,569285	3,061865	1	4,406527	4,339167	2,92921	2,706425	4,47126
25	4,569285	2,648254	2,962118	3,061865	1	4,406527	2,797165	4,519067	2,706425	4,47126
26	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
27	2,962118	4,228751	2,962118	4,739269	1	2,80398	4,339167	4,519067	2,706425	4,47126
28	4,569285	2,648254	4,569285	3,061865	1	4,406527	4,339167	2,92921	4,246828	2,896333
29	4,569285	2,648254	4,569285	3,061865	1	4,406527	4,339167	4,519067	2,706425	4,47126
30	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
31	4,569285	2,648254	4,569285	3,061865	1	2,80398	4,339167	2,92921	4,246828	2,896333
32	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	4,339167	2,92921	4,246828	2,896333
33	4,569285	2,648254	4,569285	3,061865	1	2,80398	4,339167	2,92921	4,246828	2,896333
34	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	4,519067	2,706425	4,47126
35	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
36	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	4,406527	2,797165	4,519067	2,706425	2,896333
37	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
38	2,962118	4,228751	2,962118	4,739269	1	4,406527	1	2,92921	4,246828	1
39	4,569285	1	4,569285	1	1	2,80398	2,797165	2,92921	4,246828	2,896333
40	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
41	2,962118	2,648254	2,962118	4,739269	1	2,80398	2,797165	4,519067	1	4,47126
42	2,962118	2,648254	4,569285	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333
43	2,962118	1	2,962118	4,739269	1	4,406527	2,797165	4,519067	2,706425	2,896333
44	2,962118	2,648254	2,962118	3,061865	1	2,80398	2,797165	2,92921	2,706425	2,896333

NO	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	3,20156	1	2,68955	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
3	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
4	3,20156	1	1	1	4,876578	1	1	4,569285	1	2,618978
5	3,20156	1	1	2,805497	3,130255	1	1	4,569285	1	2,618978
6	3,20156	1	2,68955	2,805497	3,130255	2,654165	2,738047	2,962118	1	2,618978
7	3,20156	1	2,68955	2,805497	3,130255	1	1	4,569285	1	2,618978
8	3,20156	1	1	1	4,876578	1	1	2,962118	1	2,618978
9	5,047448	2,849614	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
10	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
11	5,047448	2,849614	1	1	4,876578	2,654165	2,738047	2,962118	1	2,618978
12	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
13	3,20156	1	1	1	4,876578	1	1	2,962118	1	2,618978
14	3,20156	1	1	1	3,130255	2,654165	1	4,569285	1	2,618978
15	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
16	3,20156	1	2,68955	1	3,130255	1	2,738047	2,962118	2,76887	2,618978
17	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
18	5,047448	2,849614	1	1	3,130255	2,654165	1	4,569285	1	2,618978
19	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
20	3,20156	1	1	2,805497	3,130255	2,654165	1	4,569285	2,76887	2,618978
21	5,047448	2,849614	1	1	3,130255	1	1	4,569285	1	2,618978
22	3,20156	2,849614	2,68955	1	4,876578	2,654165	2,738047	2,962118	2,76887	2,618978
23	5,047448	2,849614	2,68955	1	3,130255	2,654165	2,738047	2,962118	2,76887	2,618978
24	3,20156	1	2,68955	2,805497	4,876578	2,654165	2,738047	2,962118	1	2,618978
25	3,20156	1	2,68955	1	4,876578	1	1	4,569285	1	2,618978
26	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
27	3,20156	1	1	2,805497	3,130255	2,654165	1	4,569285	1	2,618978
28	3,20156	1	2,68955	1	3,130255	1	2,738047	2,962118	2,76887	2,618978
29	3,20156	1	1	1	3,130255	2,654165	1	4,569285	2,76887	2,618978
30	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	1	1	2,618978
31	3,20156	1	2,68955	2,805497	3,130255	2,654165	1	4,569285	2,76887	2,618978
32	3,20156	1	1	1	3,130255	2,654165	1	2,962118	1	2,618978
33	3,20156	1	2,68955	1	3,130255	2,654165	2,738047	2,962118	1	2,618978
34	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
35	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	2,76887	2,618978
36	3,20156	1	1	1	3,130255	1	2,738047	2,962118	1	2,618978
37	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
38	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	4,569285	1	2,618978
39	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
40	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
41	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
42	1	1	1	1	1	1	1	2,962118	1	2,618978
43	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978
44	3,20156	1	1	1	3,130255	1	1	2,962118	1	2,618978

LAMPIRAN 3. HASIL DESTRIBUSI FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5 X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4 X.2.5 X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.4 X.3.5 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5

/ORDER=ANALYSIS.

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	31	70.5	70.5	72.7
	5	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.1	9.1	9.1
	4	31	70.5	70.5	79.5
	5	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	31	70.5	70.5	72.7
	5	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	34	77.3	77.3	79.5
	5	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	88.6	88.6	88.6
	5	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	31	70.5	70.5	75.0
	5	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	26	59.1	59.1	61.4
	5	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	29	65.9	65.9	68.2
	5	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	29	65.9	65.9	70.5
	5	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	29	65.9	65.9	68.2
	5	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	38	86.4	86.4	88.6
	5	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	86.4	86.4	86.4
	5	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	75.0	75.0	75.0
	5	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	84.1	84.1	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X.3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	36	81.8	81.8	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	70.5	70.5	70.5
	5	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	77.3	77.3	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	30	68.2	68.2	70.5
	5	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	81.8	81.8	81.8
	5	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	63.6	63.6	63.6
	5	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	XT.1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.530**	.343'	.515**	.471**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.000	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.1.2	Pearson Correlation	.530**	1	.256	.530**	.500**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.094	.000	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.1.3	Pearson Correlation	.343'	.256	1	.441**	.294	.648**
	Sig. (2-tailed)	.023	.094		.003	.052	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.1.4	Pearson Correlation	.515**	.530**	.441**	1	.589**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.1.5	Pearson Correlation	.471**	.500**	.294	.589**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.052	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44
XT.1	Pearson Correlation	.754**	.762**	.648**	.814**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.363'	.564**	.584**	.303'	.775**
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.000	.046	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.2.2	Pearson Correlation	.363'	1	.444**	.366'	.446**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.015		.003	.014	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.2.3	Pearson Correlation	.564**	.444**	1	.476**	.397**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.008	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.2.4	Pearson Correlation	.584**	.366'	.476**	1	.338'	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.001		.025	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.2.5	Pearson Correlation	.303'	.446**	.397**	.338'	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.046	.002	.008	.025		.000
	N	44	44	44	44	44	44
XT.2	Pearson Correlation	.775**	.714**	.768**	.747**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

Correlations

		X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	XT.3
X.3.1	Pearson Correlation	1	.639**	.113	.054	.359'	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.467	.730	.017	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.3.2	Pearson Correlation	.639**	1	.569**	.517**	.311'	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.040	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.3.3	Pearson Correlation	.113	.569**	1	.672**	.310'	.734**
	Sig. (2-tailed)	.467	.000		.000	.040	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.3.4	Pearson Correlation	.054	.517**	.672**	1	.213	.634**
	Sig. (2-tailed)	.730	.000	.000		.165	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X.3.5	Pearson Correlation	.359'	.311'	.310'	.213	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.017	.040	.040	.165		.000
	N	44	44	44	44	44	44
XT.3	Pearson Correlation	.642**	.799**	.734**	.634**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.717**	.440**	.659**	.551**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	.717**	1	.144	.734**	.498**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.352	.000	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	.440**	.144	1	.345'	.477**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.003	.352		.022	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	.659**	.734**	.345'	1	.469**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022		.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	.551**	.498**	.477**	.469**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001		.000
	N	44	44	44	44	44	44
YT	Pearson Correlation	.859**	.744**	.623**	.783**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

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

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.4 X.3.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

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

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	5

LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=X.1 X.2 X.3 Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan emosional	Kecerdasan spiritual	Motivasi	Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^a	Mean	2.8524	3.2821	2.1850	1.8904
	Std. Deviation	.40566	.41898	.48670	.58033
Most Extreme Differences	Absolute	.208	.192	.184	.173
	Positive	.185	.180	.172	.168
	Negative	-.208	-.192	-.184	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		1.189	1.175	1.162	1.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092	.104	.121	.145

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan emosional	44	2.39	4.20	2.8524	.40566
Kecerdasan spiritual	44	2.72	4.40	3.2821	.41898
Motivasi	44	1.00	4.00	2.1850	.48670
Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember	44	1.32	4.40	1.8904	.58033
Valid N (listwise)	44				

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 X.3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember	1.8904	.58033	44
Kecerdasan emosional	2.8524	.40566	44
Kecerdasan spiritual	3.2821	.41898	44
Motivasi	2.1850	.48670	44

Correlations

		Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember	Kecerdasan emosional	Kecerdasan spiritual	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember	1.000	.713	.708	.771
	Kecerdasan emosional	.713	1.000	.564	.673
	Kecerdasan spiritual	.708	.564	1.000	.596
	Motivasi	.771	.673	.596	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember		.000	.000	.000
	Kecerdasan emosional	.000		.000	.000
	Kecerdasan spiritual	.000	.000		.000
	Motivasi	.000	.000	.000	
N	Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember	44	44	44	44
	Kecerdasan emosional	44	44	44	44
	Kecerdasan spiritual	44	44	44	44
	Motivasi	44	44	44	44

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi , Kecerdasan spiritual , Kecerdasan emosional ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.704	.31583

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kecerdasan spiritual , Kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.492	3	3.497	35.060	.000 ^a
	Residual	3.990	40	.100		
	Total	14.482	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kecerdasan spiritual , Kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.678	.422		-3.975	.000		
	Kecerdasan emosional	.369	.167	.258	2.210	.033	.506	1.978
	Kecerdasan spiritual	.444	.149	.320	2.981	.005	.597	1.676
	Motivasi	.485	.143	.407	3.391	.002	.478	2.090

a. Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kecerdasan emosional	Kecerdasan spiritual	Motivasi
1	1	3.962	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.024	12.740	.18	.00	.01	.56
	3	.008	22.963	.01	.86	.38	.09
	4	.006	25.059	.81	.14	.61	.34

a. Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember

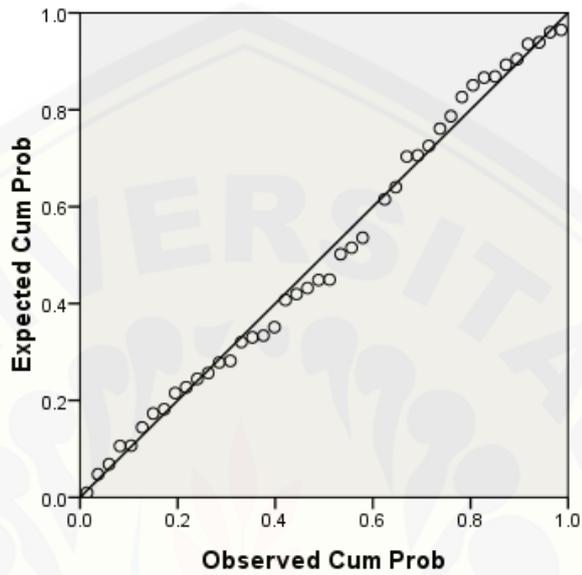
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.1119	3.7643	1.8904	.49396	44
Std. Predicted Value	-1.576	3.794	.000	1.000	44
Standard Error of Predicted Value	.062	.194	.091	.028	44
Adjusted Predicted Value	1.0059	3.3816	1.8829	.47217	44
Residual	-.49538	1.07647	.00000	.30462	44
Std. Residual	-1.568	3.408	.000	.964	44
Stud. Residual	-1.686	3.563	.010	1.034	44
Deleted Residual	-.57235	1.17632	.00750	.35381	44
Stud. Deleted Residual	-1.727	4.258	.031	1.112	44
Mahal. Distance	.669	15.181	2.932	2.845	44
Cook's Distance	.000	.977	.045	.152	44
Centered Leverage Value	.016	.353	.068	.066	44

a. Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember

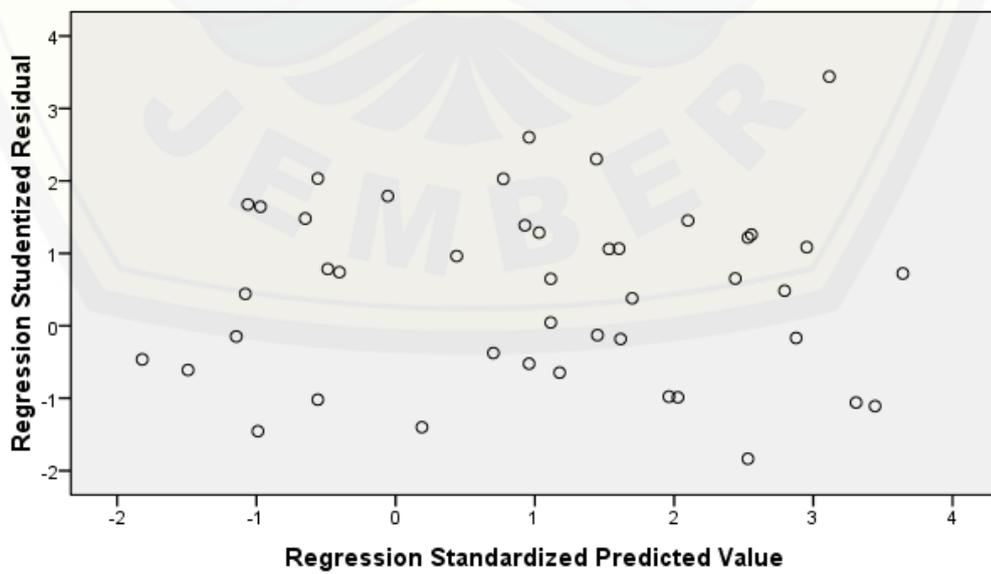
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Agen AJB Bumiputera 1912 Jember



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

LAMPIRAN 9. 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	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	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	5.59	4.74	4.35	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	3.86	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	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	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	3.18	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	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	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	2.18	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	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	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	2.95	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	2.35	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	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	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	2.46	2.34	2.26	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	2.83	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	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	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