



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH DI JEMBER
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

*The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the
employees performance of Sharia Mandiri Bank in Jember with Work
Motivation as Intervening Variable*

SKRIPSI

Oleh:

Erica Febianti Nur Puspitasari

140810201126

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH DI JEMBER
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

*The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the
employees performance of Sharia Mandiri Bank in Jember with Work
Motivation as Intervening Variable*

SKRIPSI

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

Oleh:

Erica Febianti Nur Puspitasari

140810201126

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

2018

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Erica Febianti Nur Puspitasari

NIM : 140810201126

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah di Jember dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 24 Januari 2018

Yang menyatakan,

Erica Febianti Nur P.

NIM. 140810201126

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH DI
JEMBER DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

Nama Mahasiswa : Erica Febianti Nur Puspitasari
N I M : 140810201126
Jurusan : S1 Manajemen
Tanggal Persetujuan : 18 Januari 2018

Pembimbing I

Pembimbing II,

Dra.Sudarsih, M.Si

NIP. 196212121992012001

Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E.,

M.Si

NIP. 197405022000032001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH DI JEMBER DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Erica Febianti Nur Puspitasari

NIM : 140810201126

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs.Mochamad Syaharudin, M.M. (.....)

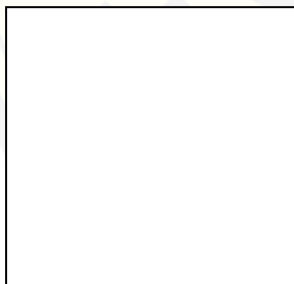
NIP 19550919 198503 1 003

Sekretaris : Chairul Saleh, S.E., M.Si (.....)

NIP 19690306 199903 1 001

Anggota : Dra.Lilik Farida, M.Si (.....)

NIP 19631128 198902 2 001



Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA

NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karuniaNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Untuk kedua orang tua tercinta atas kasih sayang, segala pengorbanan, motivasi, serta doa yang tidak pernah terputus untukku.
2. Untuk Ibu dosen pembimbing skripsi Ibu Lely dan Ibu Sudarsih yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal.
3. Bapak dan Ibu dosen yang telah bersedia memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi untuk selalu menggali ilmu lebih dalam lagi.
4. Sahabat dan semua temanku terimakasih atas dukungannya.
5. Almamater kebanggaanku UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

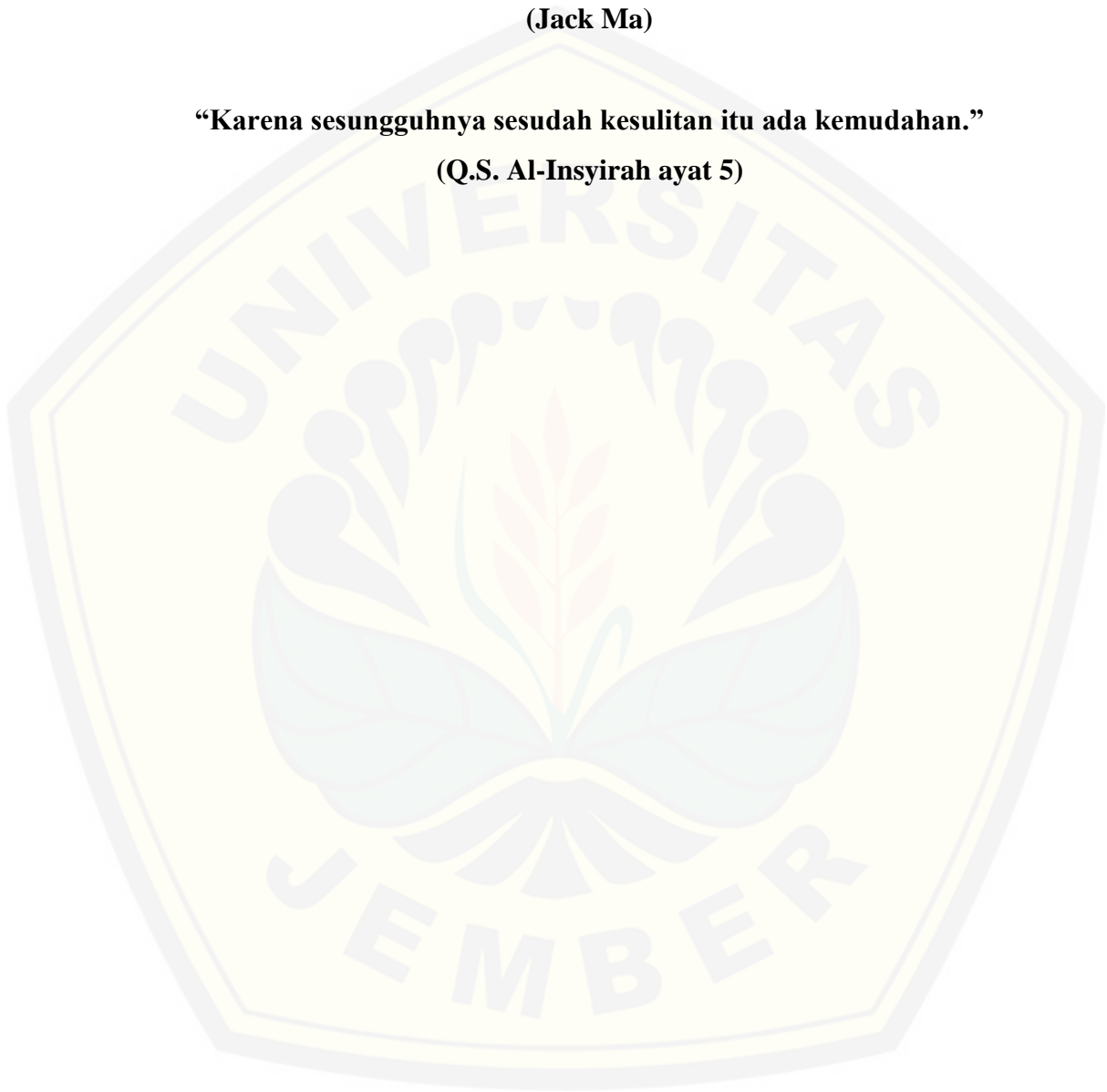
“If you don’t give up, you still have a chance. Giving up is the greatest failure.

Don’t lose the faith, keep praying, keep trying!”

(Jack Ma)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 5)



RINGKASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah di Jember dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening; Erica Febianti Nur Puspitasari, 140810201126; 2018; 127 Halaman ; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah di Jember dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perbankan syariah dengan motivasi sebagai intervening. Variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan Bank Mandiri Syariah dan Bank Sinarmas Syariah di Jember. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 102 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja mempunyai nilai alpha 0,000 dan 0,001, lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, sehingga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai alpha 0,001 dan 0,000, lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, sehingga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai alpha 0,000, lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah di Jember,

Kata kunci : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

SUMMARY

The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the employees performance of Sharia Mandiri Bank in Jember with Work Motivation as Intervening Variables; Erica Febianti Nur Puspitasari, 140810201126; 2018; 127 Pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study entitled "The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on the employees performance of Sharia Banking in Jember with Work Motivation as Intervening Variables". This study aims to analyze emotional and spiritual intelligence on the employees performance of sharia banking with motivation as an intervening. The variables used are emotional intelligence (X1), spiritual intelligence (X2), work motivation (Z) and employee performance (Y). The population in this study are all employees of Mandiri Syariah and Sinarmas Syariah Bank in Jember. The sampling technique used is census technique where the whole population used as research sample that is 102 employees. The analysis tool used is path analysis. The results showed that emotional intelligence and spiritual intelligence on work motivation have alpha value 0.000 and 0.001, smaller than 0.05. Then H0 rejected, so that emotional intelligence and spiritual intelligence have a significant effect on employee motivation. Emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance have an alpha value of 0.001 and 0.000, smaller than 0.05. Then H0 rejected, so that emotional intelligence and spiritual intelligence have a significant effect on employee performance. work motivation on employee performance has alpha value 0.000, less than 0.05. Then H0 rejected, so that the motivation of work have a significant effect on the performance of sharia Mandiri bank employees in Jember,

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Work Motivation, Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. **Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si.** selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Ibu Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak N. Ari Subagio, S.E., M.Si. selaku dosen pendamping Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember.
5. Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing I dan **Ibu Dra.Sudarsih, M.Si** selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Tim penguji Bapak Drs.Mochamad Syaharudin, M.M., Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si., Ibu Dra.Lilik Farida, M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.

7. Kedua orangtuaku, Bpk. Eddy Soeprianto dan Elly R. Hidayati. Terimakasih atas segala kasih sayang, perjuangan, pengorbanan dan motivasimu, dua kata untukmu “TERIMA KASIH & MAAF ATAS SEGALA KESALAHANKU”.
8. Keluarga besarku yang selalu menasehati serta memotivasiku dalam keadaan apapun.
9. Teman-teman kuliah dan partner travelingku dari awal semester Desy, Sylfi, Febrina, Sarah, dan Bella terimakasih atas segala doa, bantuan, kebersamaan, dukungan, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
10. Terimakasih kepada sahabatku Ichy, Berlian, Ananta, dan Pink yang selalu memberi dukungan setiap saat.
11. Keluarga besar SUTRIS (Febiantoro, Adam, Trebi, Bagus, Brylian, Ananta, Derry, Dimas, Dinda, Udin, Ajeng, Sylfi, Ojun, Bontang, Gary, Giri, Rosyid, Ahyar, Tumoy, Khaidar, Topek, Umar, Zulfi, Pink, dan Vandy) yang selalu ada dan menghibur setiap waktu.
12. Keluarga besar Elektro angkatan 14 (MasPur, Ajiz, Kamad, Damas, Raka, Denny, Fabian, Apik, Okta, Celod, Iqbal, Muhandis, Hendri, Lukman, Niar, Neni, Tus, Galih, Aden, Yoga, Fahma, dan Nganjuk) yang selalu setia memberi dukungan dan menemani ngopi setiap Kamis malam serta manjadi tempat melepas penat.
13. Keluarga besar IMLABS (Okta, Kiki, Fandy, Lary, Bang Fahri, Bang Irul, Bang Dani, Bang Abdu, Bang iqbal, Vial, Afda, Sondi, Dedi, Rio, Ajeng, Salsa, Diza, dan Rinaldi) yang sudah menjadi penyemangat dan mengenalkan budaya baru yang menyenangkan.
14. Keluarga besar LEPI ADVENTURE (Mas angga, Mas Anjas, Mas Danang, Mas Deden, Mas Hirul, Mas Johan, Mas Dika, Mas Yoan, Mas Vido, Mas Alsa, Mas Ega, Mas Rifqi, Mas Jendong, Mas yudha, Mas Wirandi, Desy, Bela, Febrina, Mbak Diol, dan Mbak Beby) yang selalu menemani dan menjaga saat traveling untuk melepas penat.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua

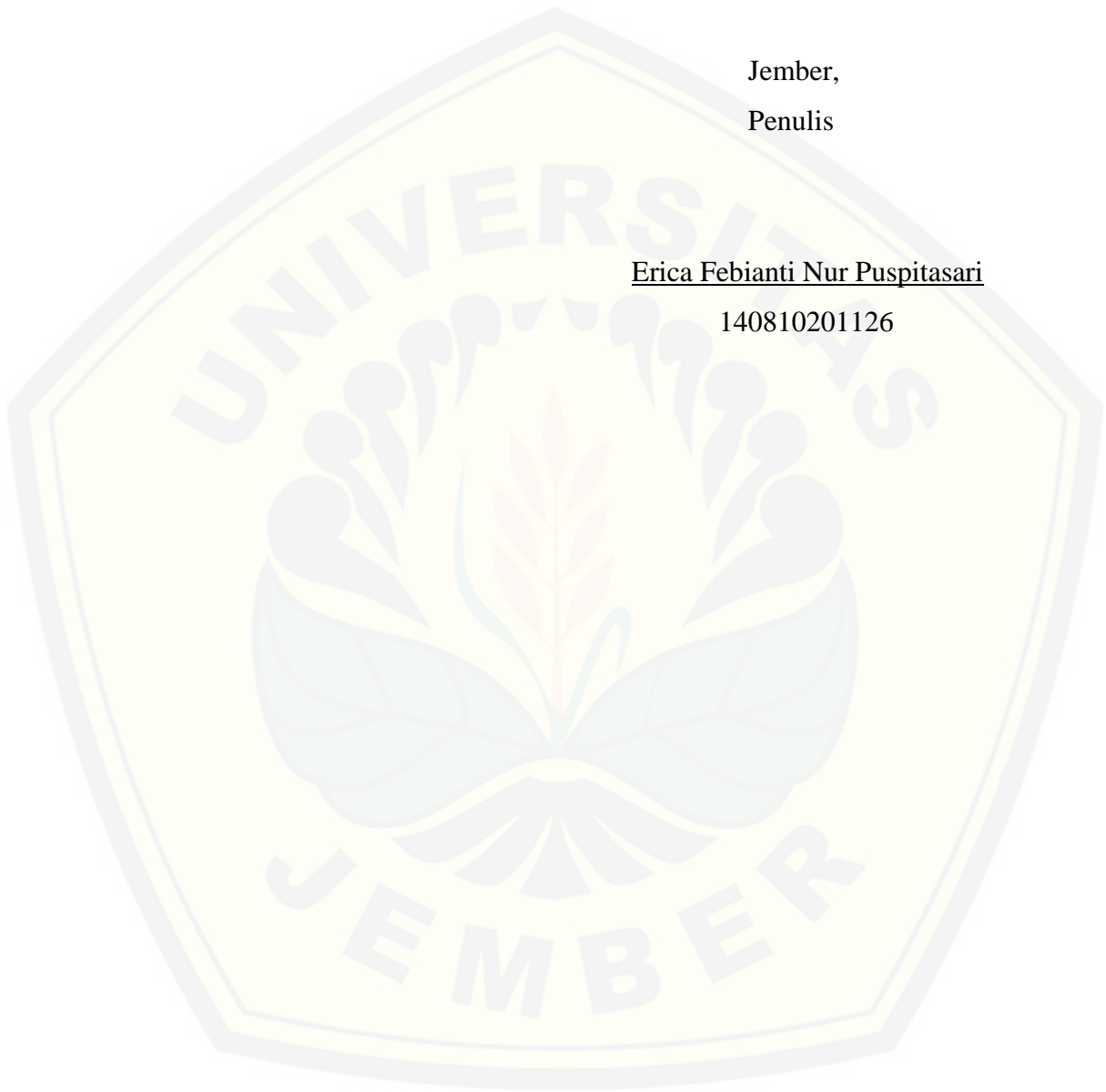
pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember,

Penulis

Erica Febianti Nur Puspitasari

140810201126



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	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kecerdasan Emosional.....	10
2.1.2 Kecerdasan Spiritual	11
2.1.3 Motivasi Kerja	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis Penelitian	28

BAB 3. METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi Dan Sampel.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Identifikasi Variabel	33
3.6 Definisi Operasional Variabel	34
3.6.1 Definisi Operasional	34
3.7 Metode Analisis Data	37
3.7.1 Uji Instrumen	37
a. Uji Validitas	37
b. Uji Relabilitas	37
3.7.2 Analisis Jalur.....	38
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Normalitas Model	40
b. Uji Multikolinearitas	41
c. Uji Heteroskedastisitas	41
3.7.1 Uji Hipotesis	41
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	45
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum Bank Mandiri Syariah	47
4.1.2 Visi dan Misi Bank Mandiri Syariah	49
4.1.3 Struktur Organisasi Bank Mandiri Syariah.....	50
4.2 Data Deskriptif Statistik Variabel Peneltian	51
4.2.1 Karakteristik Responden	51
4.2.2 Deskriptif Variabel	54
4.3 Hasil Analisis.....	58
4.3.1. Uji Instrumen	58
4.2.3 Analisis Jalur.....	60
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	63

4.3.5 Uji Hipotesis	68
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.4.1 Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Terhadap Motivasi Kerja	69
4.4.2 Pengaruh Variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Terhadap Motivasi Kerja	72
4.4.3 Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.4.4 Pengaruh Variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.4.5 Pengaruh Variabel motivasi kerja terhadap Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.4 Keterbatasan Penelitian	80
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

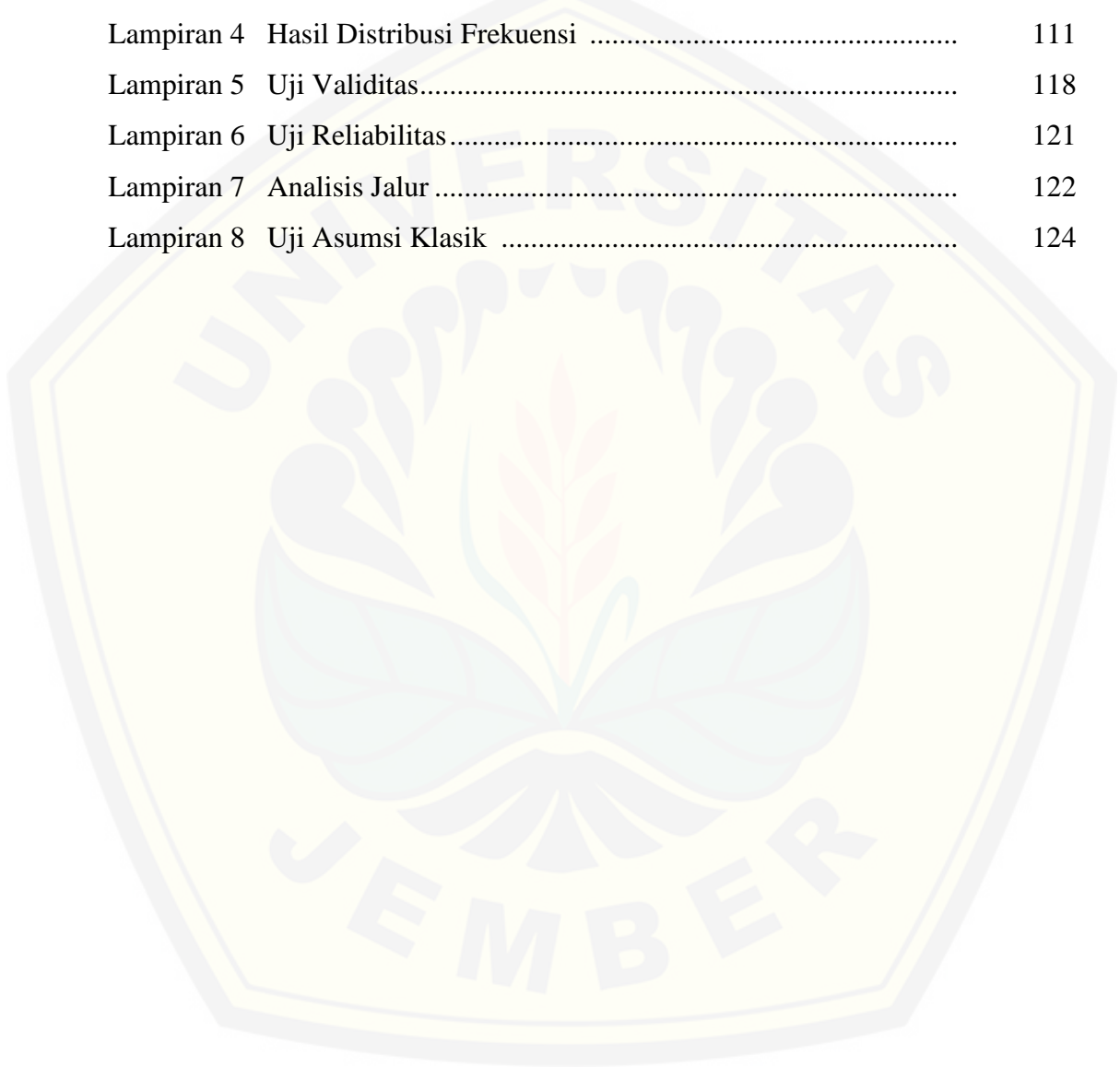
	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.5 Tabel Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	55
4.6 Tabel Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual	56
4.7 Tabel Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	57
4.8 Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	58
4.9 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	59
4.10 Tabel Hasil Uji Reabilitas	60
4.11 Tabel Hasil Analisis Jalur	61
4.12 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1	65
4.13 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	28
3.1 Model Analisis Jalur	39
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	45
4.1 Struktur Organisasi Bank Mandiri Syariah	51
4.3 Hasil Model Analisis Jalur	62
4.4 Hasil Normalitas Model Persamaan Pertama.....	63
4.5 Hasil Normalitas Model Persamaan Kedua	64
4.6 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	66
4.7 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	100
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskripsi Responden	110
Lampiran 4 Hasil Distribusi Frekuensi	111
Lampiran 5 Uji Validitas.....	118
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	121
Lampiran 7 Analisis Jalur	122
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik	124



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah di era sekarang semakin pesat. Indonesia sebagai negara mayoritas penduduknya beragama islam, bank syariah menjadi prospek untuk menunjang pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Meningkatnya peminat akan bank yang berbasis islam menjadikan salah satu faktor bank syariah semakin berkembang. Persaingan antar bank syariah pun kini semakin ketat. Oleh karena itu, bank syariah dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut data statistik perbankan syariah, pada Tahun 2014 nasabah bank syariah di Indonesia mencapai 14.619.923 orang, dan terus meningkat hingga Tahun 2017 mencapai 22.822.212 orang. Kenaikan nasabah dari Tahun 2014 hingga Tahun 2017 adalah sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan bank syariah mempunyai prospek yang baik dan di masa yang akan datang mempunyai peluang besar akan terus meningkat secara signifikan.

Dengan semakin banyaknya nasabah pada bank syariah, maka kebutuhan tenaga kerja pada bank syariah juga semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat setiap tahunnya. Data statistik perbankan syariah OJK menunjukkan pada Tahun 2014 perbankan syariah di Indonesia menyerap tenaga kerja sebanyak 41.393 orang. Pada Tahun 2015 naik sebanyak 24% menjadi 51.413 orang. Kenaikan jumlah tenaga kerja terus terjadi hingga Bulan Agustus Tahun 2017 yang menginjak angka 52.257 tenaga kerja yang dibutuhkan oleh bank syariah di Indonesia. Selain kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan semakin meningkat, kualitas sumber daya manusia bank syariah juga sangatlah penting. Salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya adalah dengan melihat kinerja dari para karyawannya. Apabila kinerja

karyawan suatu perusahaan baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dapat diartikan bahwa kinerja adalah cerminan individu dalam menapai tujuan organisasi. Bukan hanya faktor eksternal saja yang mempengaruhi kinerja seseorang, faktor internal juga mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor internal diantaranya adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja.

Mulai banyak orang yang sadar bahwa dalam mencapai suatu keberhasilan tidak cukup hanya menggunakan keunggulan intelektual saja. Keunggulan lain yang harus dimiliki seseorang adalah tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2000:46) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligent Quotient)*. Hal itu menandakan bahwa ada faktor psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam berhubungan dengan suatu organisasi. Beberapa faktor psikologis seperti bagaimana seseorang mengatur emosi dirinya, dan bagaimana seseorang mengambil suatu keputusan dengan emosi yang baik.

Goleman (2002:7) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihanannya. Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas. Dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang dapat merasakan, memahami emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Karyawan bank membutuhkan kecerdasan emosional dalam melayani nasabah, bukan hanya kecerdasan intelektual saja. Hal ini karena nasabah yang dihadapi memiliki karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda. Karakteristik dan kepribadian yang dimiliki oleh nasabah yang datang tidak akan selalu cocok dengan karakteristik dan kepribadian yang dimiliki oleh para karyawan. Apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka karyawan tersebut tetap bisa melayani nasabah yang seperti apapun dengan baik terlepas bagaimana karakteristik dan kepribadian nasabahnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Paisal dan Anggraini (2010), Anasrulloh (2013), Iskandar, Alben, dan Sowiyah (2014), Djasuli dan Hidayah (2015), Ratnasari (2015), Cahyani, Rumapea, dan Liando (2017), Akhtarr *et al.* (2017) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat bekerja lebih baik dan lebih disegani begitu juga sebaliknya. Boyatris dan Chermiss (dalam Djasuli dan Hidayah, 2015) menjelaskan 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 oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik juga akan lebih mudah untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya di perusahaan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik dapat melakukan tugasnya dengan tenang dan mengendalikan perasaan diri sendiri maupun orang lain.

Namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Oktariani, Setyanti dan Sumani (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal itu disebabkan dominan responden dari penelitian tersebut berjenis kelamin laki-laki. Penelitian Richard Heirer (Dalam Oktariani, 2016) menyatakan bahwa perempuan lebih bisa mengontrol emosinya daripada laki-laki. Laki-laki cenderung memiliki kecerdasan emosional lebih rendah dari perempuan dan cenderung gegabah dalam pengambilan keputusan. Empati yang dimiliki oleh perempuan

kebanyakan lebih tinggi dan dapat lebih peka dengan lingkungannya. Celah penelitian ini menarik untuk di bahas mengingat prospek perbankan syariah sangat bagus sehingga penelitian mengenai kecerdasan emosional yang dibutuhkan oleh karyawan perbankan syariah penting untuk dikaji lebih lanjut untuk peningkatan kinerja karyawan perbankan syariah.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, beberapa peneliti juga menemukan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja para karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anasrulloh (2017) menemukan adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Nabi *et al* (2017) memberikan hasil penelitian bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang salah satunya adalah faktor psikologis. Ini berarti kecerdasan emosional juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya motivasi kerja seseorang karena menyangkut dengan psikologis seseorang. Psikologis seseorang sendiri dipengaruhi oleh banyak hal. Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, terdapat juga kecerdasan spiritual yang membantu seseorang dalam aktivitasnya sehari-hari. Ketiga kecerdasan tersebut sama pentingnya bagi seseorang meskipun besar peran yang diberikan berbeda kadarnya. Zohar dan Marshal (2005:57) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual mampu menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya dibandingkan orang lain, kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk mengfungsikan kecerdasan lain secara efektif. Menurut Sariakin (dalam Maryani *et al*,2017) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang menghubungkan manusia dengan tuhan.

Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan jiwa dan batin daripada dengan fisik. Menurut Zohar dan Marshall (2005:25) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Dapat diartikan kecerdasan spiritual adalah bagaimana seseorang dapat menemukan makna atau nilai akan setiap hal yang dilakukan. Vendy (dalam Djasuli, M. dan Nur Hidayah 2015) mendefinisikan

kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani. Kecerdasan spiritual juga tentang seberapa bermanfaatnya pribadi seseorang bagi sekitarnya. Dalam era globalisasi seperti ini, tingkat stres manusianya semakin tinggi, apabila seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, maka seseorang dapat menemukan kebahagiaannya sendiri dan dapat lebih memaknai hidupnya. Kecerdasan spiritual juga membuat setiap manusia lebih peduli dengan manusia lainnya dan alam sekitarnya. Semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki, maka manusia tersebut tidak akan kehilangan nilai-nilai kehidupan, simpati, dan juga empati di dalam dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Paisal dan Anggraini (2010), Anasrulloh (2013), Yusrina dan Mirna (2014), Amirkhani dan Amene (2015), Djasuli dan Hidayah (2015), Ratnasari (2015), Maliq dan Tariq (2016) dan Maryani dan Hidayatul (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dikatakan apabila manusia memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka ia akan melakukan sesuatu menuju ke arah yang mulia. Setiap kegiatan yang dilakukan akan mementingkan nilai-nilai kehidupan bagi diri sendiri maupun bagi sesamanya. Ratnasari (2015) menyatakan apabila manusia mengikuti dorongan suara hati spiritual tersebut, maka pada saat itulah manusia mengalami apa yang disebut *ultimate meaning* atau makna puncak (nilai spiritual) bahkan pengalaman spiritual, satu menit saja tersentuh maka akan mampu mengubah hidup seseorang selama puluhan tahun.

Hasil penelitian yang berbeda terdapat dalam penelitian Oktariani, Setyanti dan Sumani (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut disebabkan usia responden dominan berusia 20-40 tahun. Dimana umur tersebut masih termasuk usia dalam mencari jati diri seseorang tersebut. Usia dimana seseorang masih bersifat labil dalam pengambilan keputusan dan dalam menghadapi suatu masalah. Beberapa peneliti juga menemukan adanya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja seseorang. Peneliti Yusrina dan Mirna (2014)

menemukan adanya pengaruh positif antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi seseorang. Dengan kecerdasan spiritual seseorang dapat menunjukkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia.

Dalam bukunya, Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Dapat dikatakan motivasi adalah alat bagi seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan atau untuk melaksanakan tugasnya. Maslow (dalam Suwatno dan Priansa 2014:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Apabila seseorang mempunyai motivasi yang tinggi, maka orang tersebut akan melaksanakan tugas di dalam organisasi secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Anasrulloh (2013), Subakti (2013), Omollo dan Oloko (2015), Iskandar, Alben, dan Sowiyah (2014), Cahyani, Rumapea, dan Liando (2017) dan Nabi *et al.* (2017) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Para karyawan lebih merespon positif dan lebih termotivasi untuk bekerja terhadap hal-hal yang menyenangkan di tempat kerjanya. Karyawan juga termotivasi untuk bekerja karena tuntutan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan yang semakin meningkat. Hasil penelitian Nabi *et al.* (2017) bahwa faktor ekstrinsik maupun intrinsik dari motivasi mempunyai pengaruh yang besar dalam menumbuhkan motivasi seseorang, karena seseorang tidak selalu termotivasi melakukan tugasnya hanya karena faktor ekstrinsik saja seperti gaji, tetapi juga faktor intrinsik yaitu psikologis seorang karyawan itu sendiri.

Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian Murti dan Agustini (2013) dimana motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Manusia dianggap sebagai makhluk sosial yang memiliki keinginan yang tidak akan ada habisnya. maka dari itu dengan keinginan yang semakin bertambah, maka

motivasi yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu akan semakin menurun karena tuntutan pemenuhan kebutuhan yang tidak ada habisnya.

Beberapa faktor kinerja seperti diatas memang benar-benar terjadi di dalam dunia kerja. Bank Mandiri Syariah Cabang Jember menjadi objek yang menarik untuk diteliti karena para karyawannya dituntut tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual saja tetapi juga harus memiliki aspek yang lain seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dengan adanya permintaan pelanggan yang bermacam-macam, tidak heran bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangatlah dibutuhkan oleh karyawan.

Peneliti memilih Bank Mandiri Syariah di Jember dikarenakan bank tersebut masih tergolong bank syariah yang baru berkembang di Jember. Maka dari itu kedua bank tersebut dituntut selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan bank syariah yang telah lama berdiri maupun bank konvensional yang ada di Jember. Para karyawan diharapkan dapat melayani nasabahnya dengan baik sehingga dapat menarik lebih banyak lagi nasabah yang lain. Selain itu pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian melebihi jam kerja karyawan pada kedua bank syariah tersebut dapat mengakibatkan meningkatnya tingkat stres pada karyawan dan hilangnya motivasi kerja. Oleh karena itu pentingnya mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi para karyawannya sangatlah penting. Hal tersebut berguna agar dapat dilakukannya tindakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya kinerja yang baik pada perbankan syariah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hal tersebut. Objek penelitian ini Bank Mandiri Syariah yang ada di Jember. Peneliti mengambil variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi dan kinerja karyawan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Bank Mandiri Syariah Cabang Jember dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang diperoleh adalah :

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- c. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- d. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya, yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu :

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan penambahan ilmu tentang pentingnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Jember.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi serta menjadi sumber informasi bagi yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama dan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu di bidang pengembangan sumber daya manusia.

c. Peneliti

Penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan akan pentingnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan menggali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2002:7). Kecerdasan emosional adalah kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup (Goleman, 2002:8).

Dengan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang mengelola perasaan diri sendiri serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain.

Kecerdasan emosional ada lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (Pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial) (Goleman,2005:63). Lima komponen kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengenalan diri (*Self Awareness*).

Pengenalan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis dan kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri, yaitu kesadaran emosi, penilaian diri, dan percaya diri.

b. Regulasi Diri (*Self Regulation*)

Regulasi diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari

tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri, yaitu kendali diri, sifat dapat dipercaya, kehati-hatian, adaptabilitas, dan inovaso.

c. Motivasi (*motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur-unsur motivasi, yaitu dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

d. Empati (*emphaty*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur-unsur empati, yaitu memahami orang lain, mengembangkan orang lain, orientasi pelayanan, memanfaatkan keragaman, dan kesadaran politis.

e. Keterampilan Sosial (*Social Skills*).

Keterampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bias memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerjasama dalam tim. Unsur-unsur keterampilan sosial, yaitu pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, membangun hubungan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim.

2.1.2. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2005:25) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi itu dalam proses berfikir dan pengambilan keputusan. Sedangkan Zohar dan Marshall (2005:31) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Dari uraian di atas maka dapat diartikan kecerdasan spritual adalah bagaimana seseorang dapat memaknai hidupnya dan dapat lebih bermanfaat bagi orang lain.

Zohar dan Marshall (2005:137) mengemukakan aspek-aspek kecerdasan spiritual antara lain :

a. Kesadaran Diri

Kesadaran bahwa organisasi tempat individu bergabung mempunyai pusat internal, memberi makna dan autentisitas pada kinerjanya.

b. Spontanitas

Istilah *spontaneity* berasal dari akar kata bahasa latin yang sama dengan istilah *response* dan *responsibility*. Menjadi sangat spontan, berarti sangat responsif terhadap keadaan sekitarnya, rela dan tanggung jawab.

c. Terbimbing oleh visi nilai

Mempunyai sikap idealis, tidak egois, dan berdedikasi.

d. Holistik

Suatu kemampuan atau wawasan untuk mengatasi permasalahan dari setiap sisi dan melihat bahwa persoalan mempunyai banyak cara untuk diatasi.

e. Peduli

Kepedulian merupakan sebuah kualitas dari empati yang mendalam, bukan hanya mengetahui perasaan orang lain, tetapi juga mampu merasakan apa yang mereka rasakan.

f. Menghargai keragaman

Menghargai pendapat orang lain yang bertentangan atas dasar perbedaan, bukan meremehkan perbedaan-perbedaan itu.

g. Independensi terhadap lingkungan

Independensi terhadap lingkungan berarti teguh, terfokus, tabah, berpikiran independen, kritis terhadap diri sendiri, berdedikasi, dan berkomitmen.

h. Rendah Hati

Orang yang rendah hati tidak mementingkan sifat egois, mereka menyadari keberhasilan yang dicapai memerlukan bantuan orang lain.

i. Rasa keterpanggilan

Sikap totalitas yang ditunjukkan terhadap perusahaan, pasangan aktif dari memiliki visi dan mewujudkan visi tersebut.

2.1.3. Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Counter (Suwatno dan Priansa 2011:171) motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Bangun (2012:312) motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Saydam (2002:326) motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan pada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela dan tanpa paksaan.

Dari uraian di atas maka dapat diartikan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan ikhlas.

Ada beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya :

a. Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg (Bangun, 2012:318), pada umumnya karyawan baru cenderung untuk memutuskan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Ada dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidak puasan.

Faktor kepuasan (*satisfaction*) biasa juga disebut sebagai motivator faktor atau pemuas (*satisfiers*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong prestasi dan mutasi seperti, pekerjaan itu sendiri (*work itself*),

tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), prestasi (*achievement*). Faktor kepuasan atau motivator faktor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) biasa juga disebut sebagai hygiene factor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah kebijakan dan administrasi (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*work condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan bukanlah kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

b. Teori X dan Y

Teori X dan Y oleh McGregor (Bangun, 2012:320) mengemukakan pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilaku terhadap bawahannya.

c. Teori Pengharapan

Teori yang dikemukakan oleh Vroom (Bangun, 2012:323) mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut.

d. Teori McClelland

Menurut McClelland produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memperdulikan perasaan orang lain.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasibuan (2002:93) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006:378) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.

Pengertian ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:26) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari uraian di atas maka dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Nawawi (2003:65) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

b. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu dan lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

c. Kepribadian

Kondisi dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Mathis dan Jackson (2006:378) mengemukakan indikator kinerja seseorang diantaranya :

1) Kuantitas

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

2) Kualitas

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

3) Keandalan

Merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga dijadikan sebagai perbandingan ataupun tolak ukur untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Anasrulloh (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 BMT di Tulungagung) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian

ini menggunakan sampel seluruh karyawan yang ada di 3 BMT tersebut yang berjumlah 64 orang. Variabel yang digunakan adalah Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), Motivasi (Z), dan Kinerja (Y). Peneliti menggunakan analisis jalur (*Path analysis*). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Djasuli dan Hidayah (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi di Kabupaten Lamongan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kompetensi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 61 responden dari 120 pegawai. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3), kompetensi (X_4) dan kinerja (Y). Peneliti menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ratnasari (2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja staff departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja Staff. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 53 responden dari jumlah seluruh staff. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3) dan kinerja (Y). Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

Yusnira dan Mirna (2014) melakukan penelitian berjudul Pengaruh pengetahuan wajib pajak, persepsi penyelewengan pajak dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi wajib pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan wajib pajak, persepsi penyelewengan pajak, dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi wajib pajak pribadi yang telah memiliki NPWP. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 150 wajib pajak orang pribadi. Variabel yang digunakan adalah pengetahuan wajib pajak (X1), persepsi penyelewengan pajak (X2), kecerdasan spiritual (X3), dan motivasi wajib pajak (Y). Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengetahuan wajib pajak, persepsi penyelewengan pajak, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Maryani *et al.* (2017) melakukan penelitian berjudul Analisis pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank muamalat cabang Ternate) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 32 responden dari jumlah seluruh karyawan. Variabel yang digunakan adalah kompetensi syariah (X1), kompensasi islam (X2), kecerdasan spiritual (X3), dan motivasi (Y). Peneliti menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi syariah dan kompensasi islam tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun secara parsial kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

Subakti (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 25 responden yang terdiri dari seluruh jumlah karyawan. Variabel yang digunakan adalah motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Sikap kerja (X3), dan kinerja (Y). Peneliti menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, namun motivasi dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Paisal dan Anggraini (2010) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan sSpiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden yang terdiri dari seluruh jumlah karyawan. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), dan kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, Alben, dan Sowiyah (2014) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL) Di Bandar Lampung Tahun 2014 bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden dari jumlah total 67 guru. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Rumapea dan Liando (2017) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 responden yang merupakan aparatur sipil. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis

linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Namun secara parsial kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Oktariani, Setyanti dan Sumani (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 41 responden yang terdiri dari karyawan PT.BTN (persero) Tbk. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), kepribadian(X3), dan kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Namun secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Murti dan Veronika Agustini (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM kota Madiun yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel 155 pegawai dari total 156 pegawai yang ada. Variabel yang digunakan adalah motivasi (X1), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Peneliti menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Nabi *et al* (2017) melakukan penelitian dengan judul *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap

kinerja karyawan Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. Penelitian menggunakan sampel 130 orang yang terdiri dari seluruh karyawan, dan mengambil beberapa karyawan untuk diwawancarai lebih dalam. Variabel yang digunakan adalah motivasi (X1) dan Kinerja (Y). Peneliti menggunakan metode *Descriptive Statistical Analysis*. Di dalam penelitian ini ditemukan bahwa faktor-faktor yang ada dalam motivasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Akhtar *et al* (2017) melakukan penelitian dengan judul *The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang bekerja di bank daerah Islamabad, Pakistan. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 316 yang terdiri dari karyawan bank di daerah Islamabad. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1) dan kinerja (Y). Peneliti menggunakan metode *Regression Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank di daerah Islamabad, Pakistan.

Amirkhani dan Sheikh (2015) melakukan penelitian berjudul *The Effect of Spiritual Intelligence on the Performance of Information System in the Organization* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja sistem informasi karyawan pada wilayah ketiga kotamadya Taheran, Iran. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 203 orang dengan total populasi sebanyak 430 orang. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan spiritual (X1) dan kinerja (Y). Peneliti menggunakan metode *Regression Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan langsung antara kecerdasan spiritual dengan kinerja informasi sistem karyawan.

Aghdam dan Mahjoub (2013) melakukan penelitian dengan judul *The effect of emotional intelligence on performance and motivation of staff Case Study (East Azarbaijan the Red Crescent)* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi dan kinerja karyawan Azarbaijan the

Red Crescent. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang dari total populasi sebanyak 130 orang. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X1), kinerja (Y1) dan motivasi (Y2). Peneliti menggunakan metode *Desriptive survey analysis*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

Omollo dan Oloko (2015) melakukan penelitian dengan judul *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank komersial di Kenya khususnya daerah Migori. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 45 orang dari total populasi 69 orang. Variabel yang digunakan adalah motivasi (X1) dan kinerja (Y). Peneliti menggunakan metode *Descriptive stastitical analysis*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

Maliq dan Tariq (2016) melakukan penelitian berjudul *Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja organisasi pada karyawan bank di Pakistan. Sampel yang digunakan sebanyak 300 orang dari sepuluh bank di Pakistan. Variabel yang digunakan adalah kecerdasan spritual (X1) dan kinerja organisasi (Y) peneliti menggunakan metode Regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja organisasi.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Anasrulloh (2013)	Kecerdasan Emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), Motivasi (Z), Kinerja (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual melalui mediasi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
2.	Djasuli, M. dan Hidayah (2015)	Kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), Kecerdasan spiritual (X_3), Kompetensi (X_4), Kinerja (Y)	Moderated Regression Analysis (MRA)	Secara parsial dan simultan, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Ratnasari (2015)	Kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, berpengaruh terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4.	Yusnira dan Mirna D. (2014)	Pengetahuan wajib pajak (X1), Persepsi (X2), Kecerdasan spiritual (X3), Motivasi (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan secara simultan, pengetahuan wajib pajak, persepsi, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap motivasi.
5.	Maryani dan Hayatul (2017)	Kompetensi Syariah (X1), Kompensasi Islami (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Secara parsial Kompetensi Syariah dan Kompensasi Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi secara parsial, Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6.	Subakti (2013)	Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Sikap Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Secara Parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja, tetapi secara parsial motivasi dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
7.	Paisal dan Anggraini (2010)	Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2), Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Secara Parsial dan simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
8.	Iskandar, Alben, dan Sowiyah (2014)	Kecerdasan emosional (X1), Motivasi berprestasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Secara Parsial maupun simultan kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
9.	Cahyani, Rumapea dan Liando (2017)	Kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2), Pelatihan (X3), Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Variabel Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh signifikan, sedangkan pelatihan tidak berpegaruh signifikan terhadap kinerja. Namun ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10.	Oktariani, Weny, Setyanti dan Sumani (2016)	Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2), Kepribadian (X3), Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11.	Murti dan Agustini (2013)	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	Path Analysis	Secara Parsial, Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

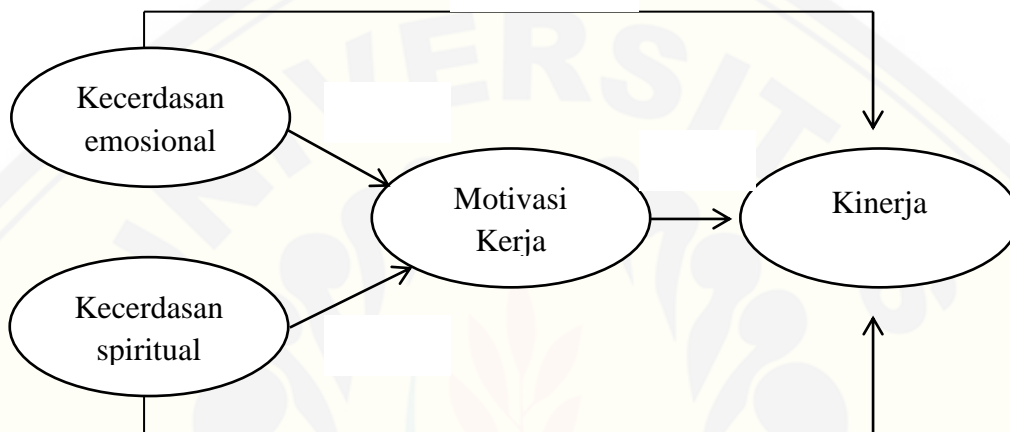
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
12.	Nabi <i>et al</i> (2017)	Motivasi (X1), Kinerja (Y)	<i>Descriptive Statistical Analysis</i>	Faktor-faktor motivasi yang ada berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang.
13.	Akhtar <i>et al</i> (2017)	Kecerdasan Emosional (X1), Kinerja (Y)	<i>Regression Analysis</i>	Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja
14.	Amirkhani dan Sheikh (2015)	Kecerdasan spiritual (X1), Kinerja (Y)	<i>Regression Analysis</i>	Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja.
15	Aghdam dan Mahjoub (2013)	Kecerdasan emosional (X1), Motivasi (Y1), Kinerja (Y2)	<i>Descriptive survey analysis</i>	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi.
16	Omollo dan Oloko (2015)	Motivasi (X1), Kinerja (Y)	<i>Descriptive stastitical analysis</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
17	Maliq dan Tariq (2016)	Kecerdasan spiritual (X1) , Kinerja organisasi (Y)	<i>Regression analysis</i>	Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk memudahkan peneliti mengetahui hubungan tiap variabel. Dengan begitu peneliti dapat mengetahui alur

penelitian dan dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan di teliti. Variabel dalam penelitian ini diantaranya adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara tentang rumusan masalah penelitian yang dilakukan. Dengan latar belakang yang ada, maka hipotesis dari penelitian ini adalah pengaruh signifikan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah. Dari uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Anasrulloh (2013) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Goleman (2000:39) menyatakan bahwa kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu

pikiran dan tindakan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Aghdam dan Mahjoub (2013) juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis menulis hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Yusnira dan Pratitorini (2014) menunjukkan adanya pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Vandy (dalam Djasuli dan Hidayah, 2015) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani. Kecerdasan spiritual juga tentang seberapa bermanfaatnya pribadi seseorang bagi sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Anasrulloh (2013) juga menunjukkan adanya pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti menuliskan hipotesis yaitu :

H2: Terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Penelitian dari Iskandar, Alben, dan Sowiyah (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Pada penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2000:46) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menyumbangkan 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligent Quotient)*.

Anasrulloh (2013), Aghdam dan Mahjoub (2013), Akhtar (2017), Cahyani, Rumapea, dan Liando (2017), selanjutnya Djasuli dan Hidayah (2015) Paisal dan Anggraini (2010), dan Ratnasari (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hal ini disebabkan kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang

sempurna tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis menulis hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

d. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Djasuli dan Hidayah (2015), Amirkhani dan Sheikh (2015), Anasrulloh (2013), Maryani (2017), Paisal dan Anggraini (2010) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Hal ini juga yang ditulis oleh Mudali (2002) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi juga sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ).

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Zohar dan Marshal (2005:57) berpendapat kecerdasan spiritual mampu menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya dibandingkan orang lain, kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk mengfungsikan kecerdasan lain secara efektif. Menurut Tischler, Biberman, dan Mckage (dalam Kulshresta *et al.*, 2017) orang dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan lebih sehat, lebih bahagia, dan lebih produktif. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut peneliti menuliskan hipotesis yaitu:

H4: Terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

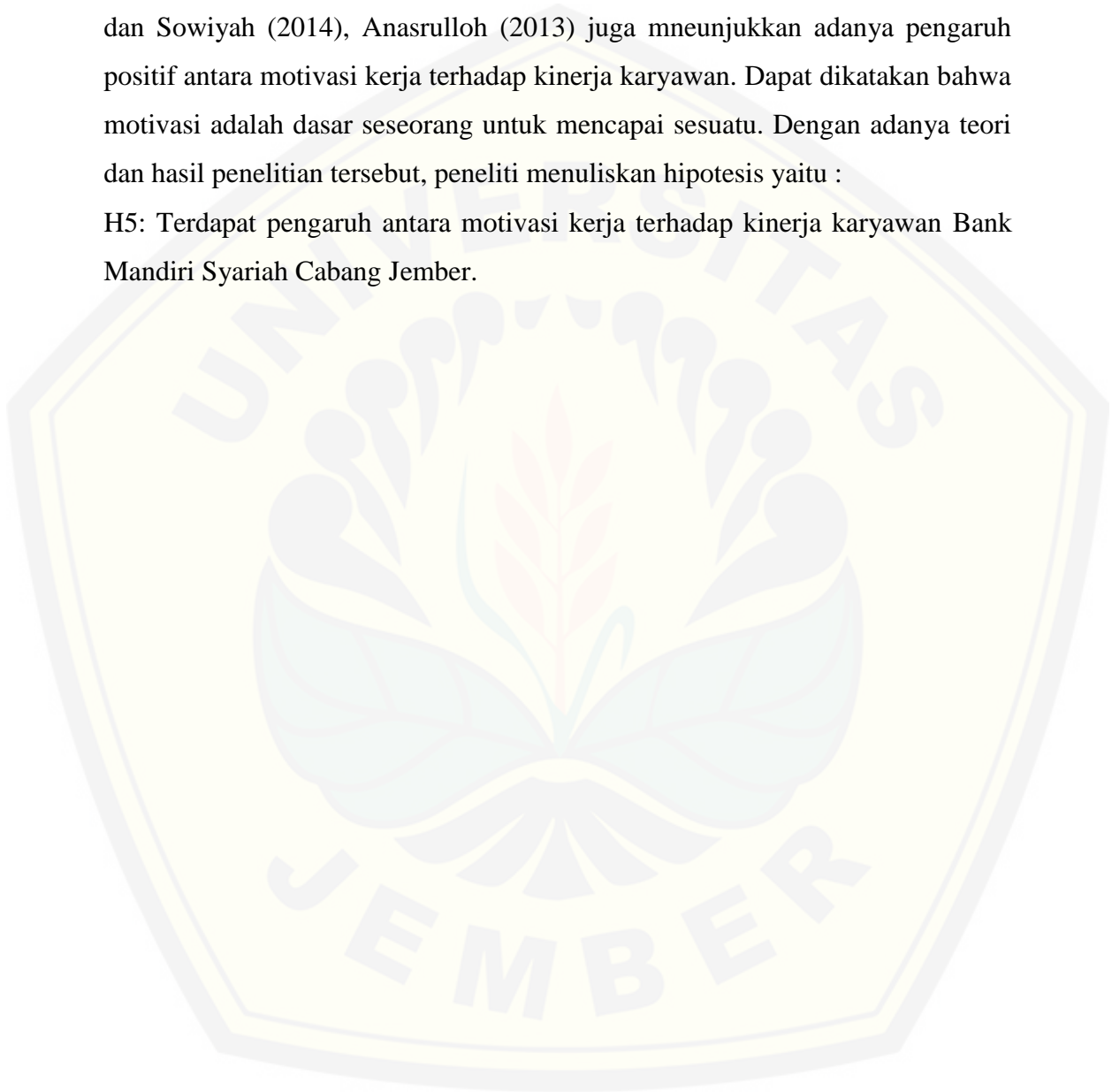
e. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nabi *et al* (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nabi *et al* (2017) mengatakan bahwa faktor ekstrinsik maupun intrinsik dari motivasi mempunyai pengaruh yang besar dalam menumbuhkan motivasi seseorang,

karena seseorang tidak selalu termotivasi melakukan tugasnya hanya karena faktor ekstrinsik saja seperti gaji, tetapi juga faktor intrinsik yaitu psikologis seorang karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2013), Iskandar D., Alben A., dan Sowiyah (2014), Anasrulloh (2013) juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dasar seseorang untuk mencapai sesuatu. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti menuliskan hipotesis yaitu :

H5: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory reasearch*) yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian bersifat kuantitatif dengan objek Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Pada objek tersebut akan dianalisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada kedua bank tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Jumlah sampel yang digunakan adalah 103 karyawan yang terdiri dari total populasi yang ada. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Menurut Sugiyono (2008:122) sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian menurut sumbernya dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua jenis data tersebut pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember dimana data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan dan informasi yang langsung didapat dari objek penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya dan data-data seperti data tenaga kerja, nasabah, dll. dari website selain dari objek penelitian yang sekiranya dibutuhkan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menemui narasumber dan menanyakan informasi yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Data yang diperoleh diambil melalui bagian personalia yaitu mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah karyawan yang ada di Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan selebaran yang berisikan tentang pertanyaan mengenai fenomena yang akan diteliti kepada para karyawan. Pertanyaan yang tertera mencakup tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi, dan kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah cara mengumpulkan data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.5. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

a. Independent variable atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu :

1. Variabel kecerdasan emosional (X1)
2. Variabel kecerdasan spiritual (X2)

- b. Intervening variabel atau variabel perantara (Z), yaitu variabel yang menjadi perantara antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel perantara pada penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).
- c. Dependent variable atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi indikator sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional (X1) adalah kemampuan para karyawan perbankan syariah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Indikator dari kecerdasan emosional menurut (Goleman,2005:63) yaitu :

- 1) Pengenalan Diri (*Self Awareness*)

Kemampuan karyawan perbankan syariah untuk dapat memahami perasaan dalam dirinya untuk diterapkan dalam pengambilan keputusan.

- 2) Regulasi Diri (*Self Regulation*)

Kemampuan karyawan perbankan syariah untuk menangani emosi yang dimiliki agar tetap dapat bertindak profesional dalam pekerjaannya.

- 3) Motivasi (*Motivation*)

Kemampuan karyawan perbankan syariah menumbuhkan semangat tinggi dan tidak mudah putus asa dalam mencapai suatu tujuan.

- 4) Empati (*Emphaty*)

Kemampuan karyawan perbankan syariah untuk dapat bekerja sama dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu di dalam organisasi.

- 5) Ketrampilan sosial (*social skill*)

Kemampuan karyawan perbankan syariah berinteraksi dengan orang lain baik itu rekan kerja ataupun nasabah.

- b. Kecerdasan spiritual (X2) yaitu kemampuan para karyawan perbankan syariah menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berfikir dan pengambilan keputusan.

Indikator dari kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2005:137) yaitu:

1) Kesadaran diri

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk sadar bahwa dirinya ikut andil dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Spontanitas

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah bertindak cepat mencari solusi ketika terdapat konflik di lingkungan kerjanya.

3) Terbimbing visi nilai

Karyawan Bank Mandiri Syariah mempunyai sifat idealis, tidak egois, dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.

4) Holistik

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah menggunakan wawasan yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan dan melihat bahwa persoalan mempunyai banyak cara untuk diatasi.

5) Peduli

Karyawan Bank Mandiri Syariah mempunyai empati yang mendalam sehingga dapat memposisikan dirinya menjadi orang lain..

6) Menghargai Keragaman

Karyawan Bank Mandiri Syariah dapat menghargai pendapat orang lain yang bertentangan atas dasar perbedaan.

7) Independensi terhadap lingkungan

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk tetap fokus dan bertindak mandiri dalam menyelesaikan tugas.

8) Rendah hati

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah dapat meredam sifat egoisnya terhadap orang lain baik itu rekan kerja ataupun nasabah.

9) Rasa keterpanggilan

Karyawan Bank Mandiri Syariah melaksanakan tugasnya secara totalitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

- c. Motivasi kerja (Z) yaitu suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang karyawan melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Indikator dari motivasi menurut McClelland yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*)

Kebutuhan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk mencapai prestasi yang unggul agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah.

2. Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk menciptakan suasana yang menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

3. Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan karyawan Bank Mandiri Syariah mengendalikan orang lain dengan memberikan saran atau pendapat dalam mencapai suatu tujuan.

- a. Kinerja Karyawan (Y). yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Nawawi (2003:65) yaitu:

1) Kuantitas

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2) Kualitas

Karyawan Bank Mandiri Syariah dapat bersifat disiplin dan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur.

3) Keandalan

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan

4) Kehadiran

Kayakinan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Satu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara mengkolerasikan tiap pertanyaan dengan skor total. Kemudian hasil kolerasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis tarif signifikan α sebesar 1%, 5%, atau 10% dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi

X = Nilai indikator variabel (pertanyaan)

Y = Nilai total variabel

N = Jumlah data (responden sampel)

Apabila dalam penelitian terdapat data yang tidak valid maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid, atau diperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

2. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk

menguji reabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

α = koefisien reabilitas

r = koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila ada data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak reliabel, atau diperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

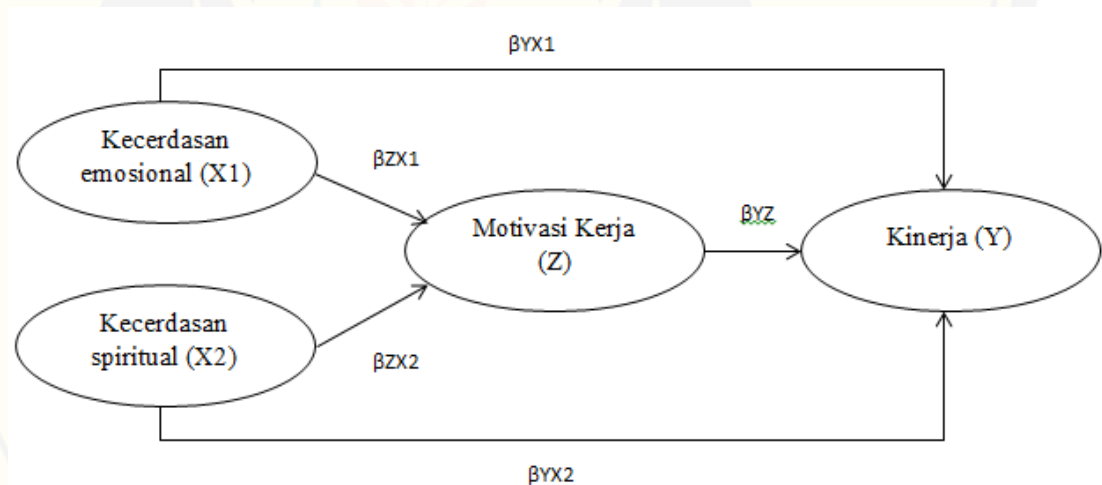
3.7.2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Dikatakan hubungan langsung apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) keduanya. Dikatakan hubungan tidak langsung apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya dengan adanya variabel ketiga yang memediasi (irntervening). Menurut Sugiyono (2012:297) analisis jalur (path analysis) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif). Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

- Hubungan antar variabel yang akan dianalisis berbentuk linier, aditif, dan kausal.
- Pola hubungan antar variabel bersifat linier.
- Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya.
- Model hanya bersifat searah.

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Berikut merupakan diagram jalur maupun koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

β_{zx1} = Koefisien jalur pengaruh X1 terhadap Z

β_{zx2} = Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{yx1} = Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{yx2} = Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{yz} = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model analisa jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta_{zx1} + \beta_{zx2} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + \beta_{yz} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

β = Koefisien konstanta

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kecerdasan Spiritual

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$ = Variabel Pengganggu

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian minimum. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas Model

Menurut Priyatno (2009:177) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji kenormalan distribusi nilai residual. Pengujian menggunakan analisis grafik (*scatterplot*) yakni dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:104) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada kolerasi diantara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF). Jika nilai toleran $> 0,5$ atau nilai $VIF < 5$ maka tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Gejala *heteroskedastisitas* ditunjukkan oleh koefisien dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residual (Abs_Res). Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditetapkan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dipastikan model tersebut tidak mengandung gejala *heteroskedastisitas*, begitu pula sebaliknya. Jika suatu model mengalami gejala *heteroskedastisitas*, maka salah satu cara untuk memperbaiki model adalah dengan melakukan transformasi logaritma (Ghozali, 2016:138)

3.7.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Menurut Ghozali (2016:99) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah :

1. Merumuskan hipotesis

Ho: berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Ha: berarti terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

2. Menentukan nilai signifikan (α), yaitu 1%, 5%, atau 10%

Peneliti menggunakan nilai signifikan (α) sebesar 5%, yang berarti tingkat *error* yang ditoleransi oleh peneliti dalam penelitian ini sebesar 5% dan *degree of confident* penelitian ini sebesar 95%, dikarenakan peneliti masih mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Perhitungan nilai t

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2 \text{ n-k}}$$

Keterangan:

t_{tabel} = t sesuai dengan tabel uji t

α = tingkat signifikan

n = jumlah observasi

k = jumlah parameter/variable

4. Membanding t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujian:

Jika t hitung > t tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika t hitung < t tabel lebih dari signifikan yang ditentukan, maka Ha ditolak dan Ho diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.5. Menghitung jalur

Setelah melakukan uji hipotesis, langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung untuk setiap variabel.

Menurut Ghozali (2016:238) besarnya nilai pengaruh tidak langsung adalah dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya, yaitu koefisien variabel bebas ke variabel intervening dikalikan dengan variabel intervening ke variabel terikat. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel dapat dihitung sebagai berikut:

1. Menghitung pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)

a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja

$$DE_{zx1} = X1 \rightarrow Z$$

b. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja

$$DE_{zx2} = X2 \rightarrow Z$$

c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

$$DE_{yx1} = X1 \rightarrow Y$$

d. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja

$$DE_{yx2} = X2 \rightarrow Y$$

e. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect effect* atau IE)

a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$IE_{zx1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

b. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$IE_{zx2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.6. Trimming theory

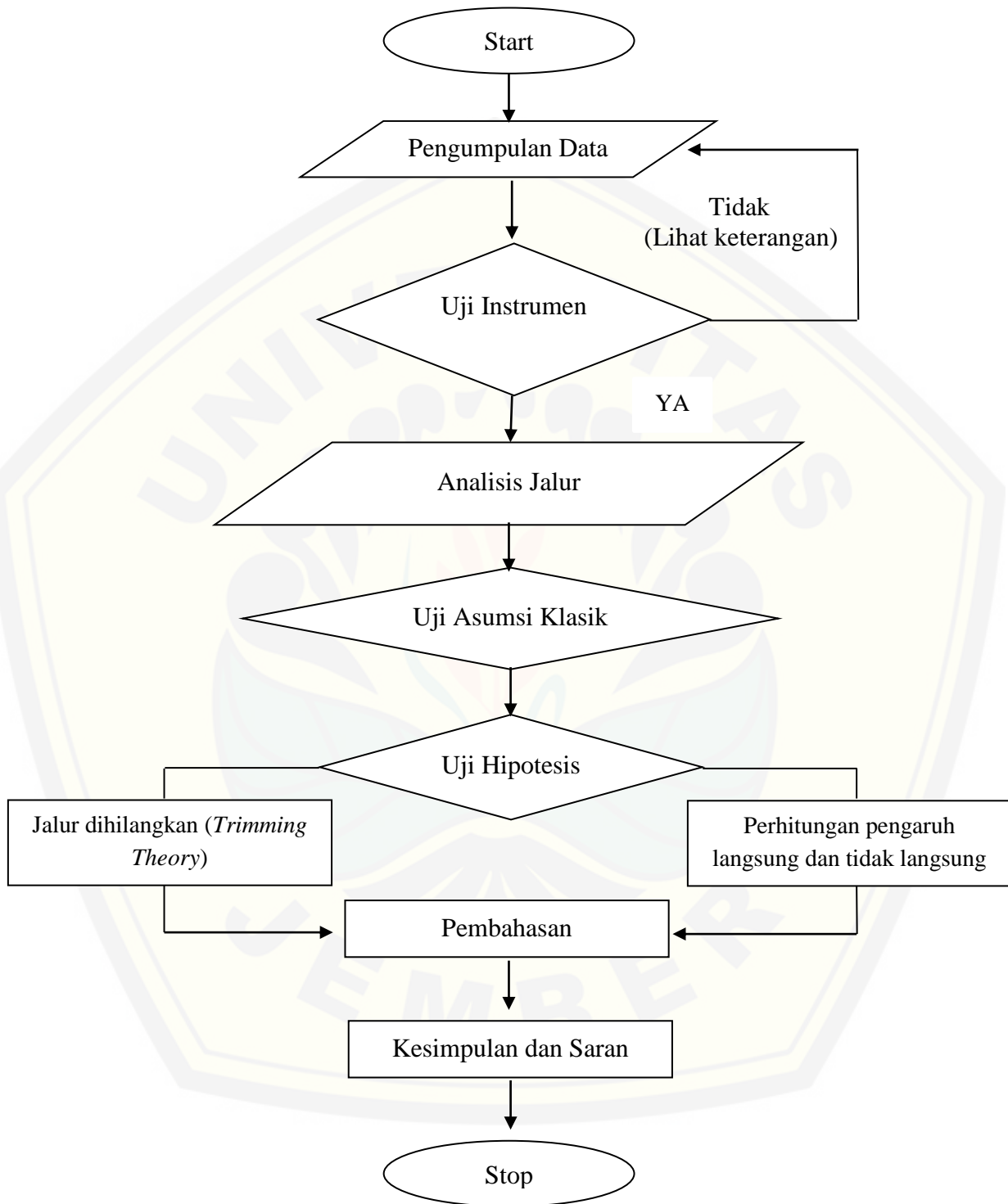
Riduwan dan Kuncoro (2013:127) *Trimming theory* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang

tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Cara menggunakan *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Adapun langkah pengujian path analysis menggunakan model *trimming* sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan kepada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
- f. Merangkum ke dalam tabel
- g. Memaknai dan menyimpulkan

3.8. Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. START, merupakan proses awal dalam melakukan penelitian
2. Pengumpulan data, dimulai dengan mencari data yang diperlukan dalam penelitian baik secara primer maupun secara sekunder.
3. Uji instrumen, uji ini digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh apakah valid dan reliabel atau tidak. Jika tidak valid dan reliabel maka perlu dilakukan perbaikan ulang.
4. Analisis jalur (*path analysis*). Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan analisis jalur.
5. Uji asumsi klasik, melakukan pengolahan data menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
6. Uji hipotesis, menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dibagi menjadi dua tahap yaitu:
 - a. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan jalur pengaruh langsung dan tidak langsung.
 - b. Jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka lakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming theory*)
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian.
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 data dan pembahasan pada bab 4, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pada hasil pengujian hipotesis pertama yang diperoleh pada analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,777 atau 77,7%, hal ini berarti koefisien variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dengan arah koefisien positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada karyawan mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- b. Pada hasil pengujian hipotesis ke dua yang diperoleh pada analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,197, hal ini berarti koefisien variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dengan arah koefisien positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual pada karyawan mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- c. Pada hasil pengujian hipotesis ke tiga yang diperoleh pada analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189 atau 18,9%, hal ini berarti koefisien variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dengan arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada karyawan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.
- d. Pada hasil pengujian hipotesis ke empat yang diperoleh pada analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,492 atau 49,4%, hal ini berarti koefisien variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dengan arah koefisien

positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual pada karyawan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

- e. Pada hasil pengujian hipotesis ke lima yang diperoleh pada analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,365 atau 36,5%, hal ini berarti koefisien variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Mandiri Syariah

Pihak perbankan dapat meningkatkan dan memperhatikan kembali tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawannya agar motivasi kerja mereka dapat lebih meningkat. Utamanya pada kecerdasan emosional, dikarenakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

Pihak perbankan lebih mengembangkan dan memperbanyak upaya dan kegiatan guna meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat terus menerus. Utamanya pada kecerdasan spiritual, dikarenakan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

2. Bagi akademisi

Hasil dan penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambah variabel dan objek penelitian untuk hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agdam, Bahram Asghari dan Ali Mahjoub. 2013. The effect of emotional intelligence on performance and motivation of staff Case Study (East Azarbaijan the Red Crescent). *International Journal of Management Academy*. Vol.1, No.2, Hal 109-102.
- Akhtar, Ghufuran, Husnain M. dan Shahid A. 2017. The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: themModerating Role of Perceived Organizational Support. Vol 06, Issue 3.
- Amirkhani, Amir H. Dan Amene Sheikh Y. 2015. The Effect of Spiritual Intelligence on the Performance of Information System in the Organization. *Journal of Management Sciences*. Vol. 01, No.11, Hal 285-291.
- Anasrulloh, Muhammad. 2013. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada 3 BMT di Tulungagung). Vol. 11, No. 01.
- Bangun, Wilson. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyani, Ni Luh P., Patar Rumapea, dan Daud M. Liando. 2017. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara di biro umum sekretariat daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Universtas Samratulangi*. Vol. 05, No. 03.
- Djasuli, Mohammad dan Nur Hidayah. 2015. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dengan variabel moderasi kompetensi di kabupaten Lamongan (Studi kasus di SKPD Kabupaten Lamongan). *InFestasi Jurnal Bisnis dan Akuntansi Universitas Trunojoyo*. Vol. 11, No. 02, Hal 118-245.
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

- Goleman, Daniel. 2000. *Kecerdasan Emosi; Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iskandar, D., Alben Ambarita dan Sowiyah. 2014. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yayasan pendidikan panjang Lampung (YPPL) di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*. Vol. 02, No. 03.
- Malik, Muhammad S. dan Tariq, Sana. 2016. Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 6, Issue 2.
- Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Maryani, Ay dan Hayatul M. 2017. Analisis pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank muamalat cabang Ternate). *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 08, No. 01.
- Murti, H., dan Veronika Agustini S. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1 , No.1.
- Nabi, Nurun *et al.* 2017. Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management*. Vol. 7, issue 1.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Oktariani, W., Setyanti, Sri Wahyu Lelly Hana dan Sumani. 2016. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian

terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember. *Universitas Jember Digital Repository*.

Omollo, Pamela A. dan Oloko. 2015. of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 05, No. 02.

Paisal dan Susi Anggraini. 2010. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. Vol. 5.

Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Ratnasari, Sri Langgeng. 2015. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja staff departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. *Management Dynamics Conferene*.

Riduwan dan Engkos A. Kuncoro. 2013. *Cara menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung:Alfabeta.

Subakti, Agung G. 2013. Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikapkerja terhadap kinerja karyawan di cafe X Bogor. *Binus Business Review*. Vol.4, No.2.

Sugiyono.2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Suwatno, H. dan Donni J. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Umar, H. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

W, Akhatar, Ghufran H. Dan Shahid A. 2017. The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Accounting and Marketing*. Vol. 06, Issue 03.

Yusnira, R. dan Mirna D. 2014. Pengaruh pengetahuan wajib pajak, persepsi penyelewengan pajak dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi wajib

pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakan. *Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.*

Zohar, D. Dan Marshal, I. 2005. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan Media Utama



Lampiran 1. Kuesioner penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH DI JEMBER DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Bank Sinar Mas Syariah dan Bank Mandiri Syariah

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah di Jember dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Kerja sama dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti,

Erica Febianti N.P.

NIM. 140810201126

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :(diisi oleh peneliti)
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri anda.
2. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda (x) pada salah satu alternative jawaban yang telah tersedia.
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini agar penelitian ini mendapat data yang valid.

Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

1. Bagaimana pemahaman anda tentang tingkat emosi yang anda miliki?
 - a. Saya dapat memahami seberapa besar emosi saya dalam mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Mengerti arti emosi, mengetahui penyebab munculnya emosi, mengetahui reaksi tubuh dan pengaruh emosi bagi diri sendiri.
 - b. Saya dapat memahami seberapa besar emosi saya dalam mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Mengerti arti emosi, mengetahui penyebab munculnya emosi, mengetahui reaksi tubuh tetapi tidak mengetahui pengaruh emosi bagi diri sendiri.
 - c. Saya dapat memahami seberapa besar emosi saya dalam mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Mengerti arti emosi, mengetahui penyebab munculnya emosi tetapi tidak mengetahui , mengetahui reaksi tubuh dan pengaruh emosi bagi diri sendiri.
 - d. Saya dapat memahami seberapa besar emosi saya dalam mempengaruhi kegiatan sehari-hari, tetapi tidak mengetahui penyebab munculnya emosi, reaksi tubuh dan pengaruh emosi bagi diri sendiri.
 - e. Saya sama sekali tidak dapat memahami tingkat emosi yang saya miliki.
2. Bagaimana pemahaman anda tentang tingkat mengendalikan emosi yang anda miliki agar tetap dapat bersikap profesional di tempat kerja?
 - a. Saya mampu mengendalikan emosi dengan mengetahui cara meredakan emosi, tetap tenang, berfikir sebelum bertindak, berfikir positif agar tetap bersikap profesional di tempat kerja.
 - b. Saya mampu mengendalikan emosi dengan mengetahui cara meredakan emosi, tetap tenang, berfikir sebelum bertindak, namun kesulitan untuk berfikir positif agar tetap bersikap profesional di tempat kerja.
 - c. Saya mampu mengendalikan emosi dengan mengetahui cara meredakan emosi dan tetap tenang tetapi terdapat kesulitan untuk dapat bersikap profesional di tempat kerja.

- d. Saya tidak mampu mengendalikan emosi tetapi masih dapat bersikap profesional di tempat kerja.
 - e. Saya sama sekali tidak mampu mengendalikan emosi dan tidak dapat bersikap profesional di tempat kerja.
3. Apakah anda mampu memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan?
- a. Saya sangat mampu memotivasi diri sendiri dan mengerti bagaimana cara menumbuhkan semangat kerja tanpa adanya bantuan orang lain.
 - b. Saya mampu memotivasi diri sendiri dan mengerti bagaimana cara menumbuhkan semangat kerja tetapi masih membutuhkan sedikit dukungan orang lain.
 - c. Saya masih merasa kesulitan dalam memotivasi diri sendiri tetapi mengerti cara menumbuhkan semangat kerja
 - d. Saya
4. Apakah anda mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu di tempat kerja?
- a. Saya sangat Mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu di tempat kerja
 - b. Saya Mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu di tempat kerja
 - c. Saya cukup Mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu di tempat kerja
 - d. Saya tidak Mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu di tempat kerja
 - e. Saya sangat Tidak Mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu di tempat kerja
5. Bagaimana anda dalam menangani emosi saat berhubungan dengan orang lain di tempat kerja?
- a. Saya mampu menangani emosi saat bekerja sama dalam tim, bermusyawarah, berkomunikasi dan menyelesaikan perselisihan di tempat kerja.

- b. Saya mampu menangani emosi hanya pada saat bekerja sama dalam tim, bermusyawarah, dan berkomunikasi tetapi kesulitan menangani emosi saat menyelesaikan perselisihan.
- c. Saya mampu menangani emosi hanya pada saat bekerja sama dalam tim, dan bermusyawarah tetapi kesulitan menangani emosi saat berkomunikasi dan menyelesaikan perselisihan.
- d. Saya mampu menangani emosi hanya pada saat bekerja sama dalam tim tetapi kesulitan dalam menangani emosi saat berkomunikasi, bermusyawarah, dan menyelesaikan perselisihan.
- e. Saya mengalami kesulitan untuk menangani emosi di tempat kerja.

Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

1. Seberapa besar kesadaran anda dengan peran anda dalam pencapaian tujuan perusahaan?
 - a. Sangat sadar bahwa saya ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab.
 - b. Saya sadar bahwa saya ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan namun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan masih belum maksimal.
 - c. Saya sadar bahwa saya ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan namun masih tidak sepenuh hati dan tidak menemukan makna dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan
 - d. Saya hanya merasa hanya sedikit berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka dari itu saya hanya mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sebatas formalitas saja.
 - e. Saya tidak merasa ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan tidak bisa maksimal.

2. Apakah anda mampu bertindak cepat untuk mencari solusi ketika terjadi konflik di tempat kerja?
 - a. Saya sangat mampu bertindak cepat untuk mencari solusi ketika terjadi konflik di tempat kerja.
 - b. Saya mampu bertindak cepat untuk mencari solusi ketika terjadi konflik di tempat kerja.
 - c. Saya cukup mampu bertindak cepat untuk mencari solusi ketika terjadi konflik di tempat kerja.
 - d. Saya tidak mampu bertindak cepat untuk mencari solusi ketika terjadi konflik di tempat kerja.
 - e. Saya sangat tidak mampu bertindak cepat untuk mencari solusi ketika terjadi konflik di tempat kerja.
3. Bagaimana peran anda dalam upaya tercapainya visi dan misi perusahaan?
 - a. Saya memiliki sifat berdedikasi, idealis, dan tidak egois dalam upaya tercapainya visi dan misi perusahaan
 - b. Saya memiliki sifat berdedikasi, dan idealis tetapi sedikit egois dalam upaya tercapainya visi dan misi perusahaan
 - c. Saya memiliki sifat berdedikasi tetapi tidak cukup idealis dan sedikit egois dalam upaya tercapainya visi dan misi perusahaan.
 - d. Saya merasa tidak cukup berperan dalam thal tercapainya visi dan misi perusahaan karena hanya memiliki sifat dedikasi yang kecil
 - e. Saya tidak memiliki sifat dedikasi terhadap terapainya visi dan misi perusahaan.
4. Bagaimana manfaat wawasan yang anda miliki dalam bekerja?
 - a. Wawasan yang saya miliki mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dan mempermudah bekerja sama dengan rekan kerja
 - b. Wawasan yang saya miliki mampu mengatasi hanya pada beberapa masalah yang terjadi saja

- c. Wawasan yang saya miliki mampu mengatasi masalah apabila ada orang lain yang membantu
 - d. Saya kurang yakin dengan wawasan yang saya miliki untuk mengatasi suatu masalah
 - e. Saya tidak mampu menggunakan wawasan yang saya miliki untuk menyelesaikan suatu masalah
5. Apakah anda mampu menempatkan diri pada posisi orang lain?
- a. Saya sangat mampu menempatkan diri pada posisi orang lain di tempat kerja
 - b. Saya mampu menempatkan diri pada posisi orang lain di tempat kerja
 - c. Saya cukup mampu menempatkan diri pada posisi orang lain di tempat kerja
 - d. Saya tidak mampu menempatkan diri pada posisi orang lain di tempat kerja
 - e. Saya sangat tidak mampu menempatkan diri pada posisi orang lain di tempat kerja
6. Bagaimana sikap anda di tempat kerja dalam menghargai keragaman yang ada?
- a. Saya sangat mampu menghargai pendapat orang lain dan mau bekerja sama serta tetap bersikap profesional di tempat kerja
 - b. Saya mampu menghargai pendapat orang lain dan mau bekerja sama serta tetap bersikap profesional di tempat kerja
 - c. Saya cukup mampu menghargai pendapat orang lain dan mau bekerja sama serta tetap bersikap profesional di tempat kerja
 - d. Saya tidak mampu menghargai pendapat orang lain dan mau bekerja sama serta tetap bersikap profesional di tempat kerja
 - e. Saya sangat tidak mampu menghargai pendapat orang lain dan mau bekerja sama serta tetap bersikap profesional di tempat kerja
7. Bagaimana penerapan sifat mandiri anda dalam tempat kerja?

- a. Saya selalu kritis terhadap diri sendiri, berkomitmen, teguh dan fokus saat bekerja
 - b. Saya selalu kritis terhadap diri sendiri, berkomitmen, dan teguh tetapi kesulitan untuk tetap fokus saat bekerja
 - c. Saya selalu kritis terhadap diri sendiri dan berkomitmen tetapi kesulitan untuk tetap fokus saat bekerja dan tidak teguh pada diri sendiri
 - d. Saya selalu kritis terhadap diri sendiri tetapi kesulitan untuk tetap fokus saat bekerja dan tidak teguh pada diri sendiri sehingga tidak bisa berkomitmen saat bekerja
 - e. Saya sama sekali tidak dapat kritis terhadap diri sendiri saat bekerja
8. Bagaimana sikap kerendahan hati terhadap rekan kerja dan nasabah?
- a. Saya menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai memerlukan bantuan orang lain sehingga saya tidak egois, berusaha menghargai, dan berempati terhadap rekan kerja dan nasabah
 - b. Saya menyadari bahwa keberhasilan yang diapai memerlukan bantuan orang lain sehingga berusaha menghargai dan berempati, tetapi saya kesulitan meredam sifat egois terhadap rekan kerja dan nasabah
 - c. Saya menyadari bahwa keberhasilan yang diapai memerlukan bantuan orang lain sehingga berusaha menghargai , tetapi saya kesulitan untuk berempati dan meredam sifat egois terhadap rekan kerja dan nasabah
 - d. Saya menyadari bahwa keberhasilan yang diapai memerlukan bantuan orang lain tetapi kesulitan untuk berempati, menghargai, dan meredam sifat egois terhadap rekan kerja dan karyawan
 - e. Saya tidak menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai memerlukan bantuan orang
9. Apakah anda mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan totalitas?
- a. Saya sangat mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan totalitas

- b. Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan totalitas
- c. Saya cukup mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan totalitas
- d. Saya tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan totalitas
- e. Saya sangat tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan totalitas

Variabel Motivasi (Z)

1. Bagaimana keinginan anda untuk berprestasi di tempat kerja?
 - a. Saya melihat adanya kesempatan sukses dan berusaha untuk mencapai sukses itu dengan sungguh-sungguh di tempat kerja
 - b. Saya tidak melihat adanya kesempatan sukses namun tetap berusaha untuk menjadi sukses di tempat kerja
 - c. Saya melihat adanya kesempatan untuk sukses namun saya tidak berusaha mencapai sukses itu dengan sungguh-sungguh di tempat kerja
 - d. Saya hanya melihat ada sedikit kesempatan dan sehingga saya tidak terlalu berusaha untuk menjadi sukses di tempat kerja.
 - e. Saya tidak melihat adanya kesempatan sukses dan tidak berusaha untuk menjadi sukses di tempat kerja.
2. Apakah anda ingin menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ataupun nasabah agar tercipta suasana yang menyenangkan di tempat kerja?
 - a. Saya sangat ingin menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ataupun nasabah agar tercipta suasana yang menyenangkan di tempat kerja
 - b. Saya ingin menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ataupun nasabah agar tercipta suasana yang menyenangkan di tempat kerja
 - c. Saya cukup ingin menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ataupun nasabah agar tercipta suasana yang menyenangkan di tempat kerja

- d. Saya tidak ingin menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ataupun nasabah agar tercipta suasana yang menyenangkan di tempat kerja
 - e. Saya sangat tidak ingin menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ataupun nasabah agar tercipta suasana yang menyenangkan di tempat kerja
3. Bagaimana tingkat dominan anda dalam bekerja?
- a. Saya selalu berani memberikan saran, ambisius, dan berusaha mempengaruhi orang lain dalam bekerja
 - b. Saya selalu berani memberikan saran, ambisius, tetapi tidak berusaha mempengaruhi orang lain dalam bekerja
 - c. Saya selalu berani memberikan saran, tetapi tidak ambisius dan tidak berusaha mempengaruhi orang lain dalam bekerja
 - d. Hanya pada waktu tertentu saja sifat dominan saya muncul pada saat bekerja
 - e. Saya sama sekali tidak memiliki sisi dominan dalam bekerja

Variabel kinerja (Y)

1. Bagaimana tingkat penyelesaian tugas yang diberikan kepada anda oleh perusahaan?
 - a. Saya merasa tugas yang diberikan oleh perusahaan sangat mampu saya kerjakan dengan sungguh-sungguh dan tepat pada waktu sesuai yang diberikan oleh perusahaan
 - b. Saya merasa tugas yang diberikan oleh perusahaan sangat mampu saya kerjakan dengan sungguh-sungguh namun tidak selalu tepat pada waktu sesuai yang diberikan oleh perusahaan
 - c. Saya merasa sedikit kesulitan dengan tugas yang diberikan namun saya berusaha selalu mengerjakannya tepat pada waktu sesuai yang diberikan oleh perusahaan
 - d. Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga membutuhkan bantuan orang lain dalam menyelesaikannya.

- e. Saya sama sekali tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Apakah anda memiliki sifat disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada?
 - a. Saya sangat memiliki sifat disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan
 - b. Saya memiliki sifat disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan
 - c. Saya cukup memiliki sifat disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan
 - d. Saya tidak memiliki sifat disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan
 - e. Saya sangat tidak memiliki sifat disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan
 3. Apakah anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan?
 - a. Saya sangat mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan
 - b. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan
 - c. Saya cukup mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan
 - d. Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan
 - e. Saya sangat tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan
 4. Bagaimana tingkat ketepatan waktu masuk kerja anda?
 - a. Saya selalu masuk kerja tepat waktu karena saya sadar itu akan berpengaruh terhadap kualitas kerja saya

- b. Saya selalu masuk kerja tepat waktu hanya karena itu peraturan dari perusahaan
 - c. Saya jarang masuk kerja dengan tepat waktu dikarenakan saya tidak sadar akan peraturan dan pengaruh terhadap kualitas kerja
 - d. Saya jarang masuk kerja tepat waktu karena rendahnya pengawasan oleh perusahaan
 - e. Saya tidak pernah masuk kerja tepat waktu.
5. Apakah anda bersedia untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas?
- a. A sangat bersedia untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas
 - b. Saya bersedia untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas
 - c. Saya cukup bersedia untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas
 - d. Saya tidak bersedia untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas
 - e. Saya sangat tidak bersedia untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas

LAMPIRAN 2





















Lampiran 3. Hasil Analisis Deskripsi Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	91	89.2	89.2	89.2
	36-45	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	67	65.7	65.7	65.7
	wanita	35	34.3	34.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<7tahun	60	58.8	58.8	58.8
	>7tahun	42	41.2	41.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	5.9	5.9	5.9
	S1	87	85.3	85.3	91.2
	S2	9	8.8	8.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Distribusi Frekuensi**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	7	6.9	6.9	6.9
B	42	41.2	41.2	48.0
A	53	52.0	52.0	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	3	2.9	2.9	2.9
B	31	30.4	30.4	33.3
A	68	66.7	66.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	7	6.9	6.9	6.9
B	37	36.3	36.3	43.1
A	58	56.9	56.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	5	4.9	4.9	4.9
B	31	30.4	30.4	35.3
A	66	64.7	64.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	5	4.9	4.9	4.9
B	35	34.3	34.3	39.2
A	62	60.8	60.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	7	6.9	6.9	6.9
B	56	54.9	54.9	61.8
A	39	38.2	38.2	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	6	5.9	5.9	5.9
B	56	54.9	54.9	60.8
A	40	39.2	39.2	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	10	9.8	9.8	9.8
	B	55	53.9	53.9	63.7
	A	37	36.3	36.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	11	10.8	10.8	10.8
	B	49	48.0	48.0	58.8
	A	42	41.2	41.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	7	6.9	6.9	6.9
	B	54	52.9	52.9	59.8
	A	41	40.2	40.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	2.9	2.9	2.9
	B	57	55.9	55.9	58.8
	A	42	41.2	41.2	100.0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	3	2.9	2.9	2.9
B	57	55.9	55.9	58.8
A	42	41.2	41.2	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	13	12.7	12.7	12.7
B	47	46.1	46.1	58.8
A	42	41.2	41.2	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	3	2.9	2.9	2.9
B	55	53.9	53.9	56.9
A	44	43.1	43.1	100.0
Total	102	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	7	6.9	6.9	6.9
B	52	51.0	51.0	57.8
A	43	42.2	42.2	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	2.9	2.9	2.9
	B	45	44.1	44.1	47.1
	A	54	52.9	52.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	4	3.9	3.9	3.9
	B	36	35.3	35.3	39.2
	A	62	60.8	60.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	1	1.0	1.0	1.0
	B	46	45.1	45.1	46.1
	A	55	53.9	53.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	6	5.9	5.9	5.9
B	42	41.2	41.2	47.1
A	54	52.9	52.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	2	2.0	2.0	2.0
B	54	52.9	52.9	54.9
A	46	45.1	45.1	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	10	9.8	9.8	9.8
B	42	41.2	41.2	51.0
A	50	49.0	49.0	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	4	3.9	3.9	3.9
B	58	56.9	56.9	60.8
A	40	39.2	39.2	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	2.9	2.9	2.9
	B	51	50.0	50.0	52.9
	A	48	47.1	47.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	



Lampiran 5. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.372**	.381**	.502**	.385**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.372**	1	.395**	.473**	.486**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.381**	.395**	1	.393**	.443**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.502**	.473**	.393**	1	.543**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.5	Pearson Correlation	.385**	.486**	.443**	.543**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
Skor_total	Pearson Correlation	.721**	.721**	.714**	.783**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

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

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Skor_total
Z1	Pearson Correlation	1	-.093	-.068	.554**
	Sig. (2-tailed)		.352	.497	.000
	N	102	102	102	102
Z2	Pearson Correlation	-.093	1	-.156	.517**
	Sig. (2-tailed)	.352		.116	.000
	N	102	102	102	102
Z3	Pearson Correlation	-.068	-.156	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.497	.116		.000
	N	102	102	102	102
Skor_total	Pearson Correlation	.554**	.517**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102

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



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Skor_total
Y1	Pearson Correlation	1	.282**	.496**	.265**	.288**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.007	.003	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y2	Pearson Correlation	.282**	1	.216*	.248*	.219*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.004		.029	.012	.027	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y3	Pearson Correlation	.496**	.216*	1	.346**	.386**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y4	Pearson Correlation	.265**	.248*	.346**	1	.324**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.000		.001	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y5	Pearson Correlation	.288**	.219*	.386**	.324**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.003	.027	.000	.001		.000
	N	102	102	102	102	102	102
Skor_total	Pearson Correlation	.712**	.566**	.758**	.643**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

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

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

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	9

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	3

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

Lampiran 7. Analisis Jalur

Persamaan Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.876	.29896

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.671	2	31.836	356.185	.000 ^a
	Residual	8.849	99	.089		
	Total	72.520	101			

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.838	.353		13.692	.000
	Kecerdasan Emosional	.300	.021	.777	14.171	.000
	Kecerdasan Spiritual	.050	.014	.197	3.599	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Persamaan Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	.39812

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.673	3	124.224	783.738	.000 ^a
	Residual	15.533	98	.159		
	Total	388.206	101			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.362	.800		-5.449	.000
	Kecerdasan Emosional	.166	.049	.185	3.378	.001
	Kecerdasan Spiritual	.288	.020	.492	14.659	.000
	Motivasi Kerja	.844	.134	.365	6.305	.000

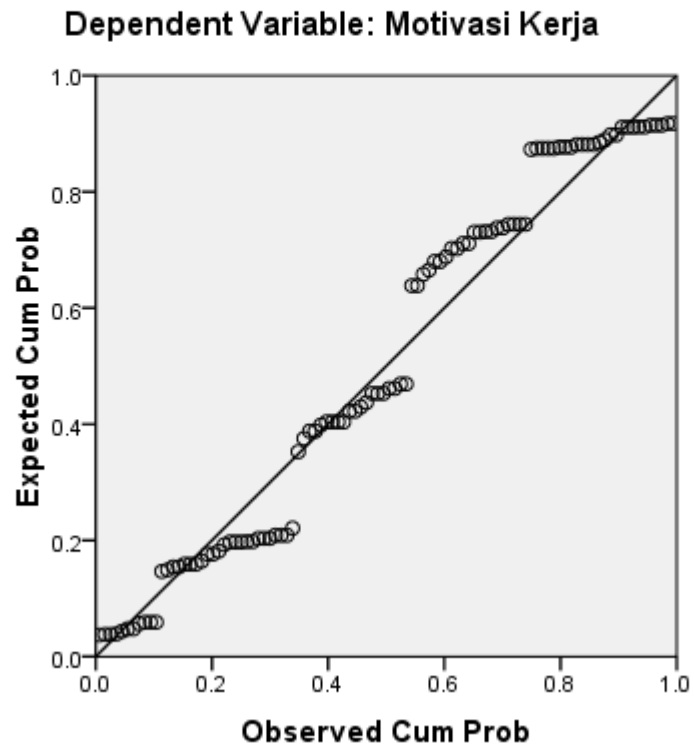
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Model

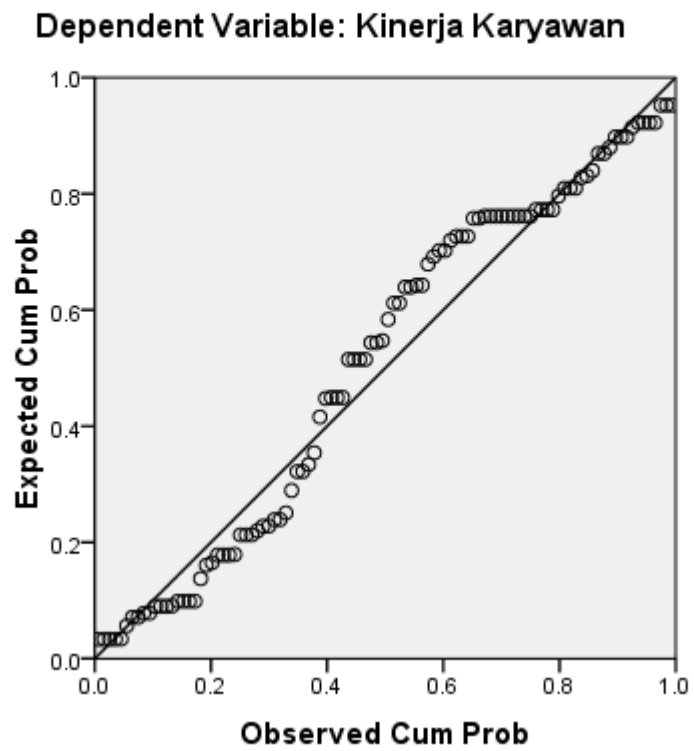
Persamaan pertama

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Persamaan kedua

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Persamaan pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.876	.299

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.671	2	31.836	356.185	.000 ^a
	Residual	8.849	99	.089		
	Total	72.520	101			

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.838	.353		13.692	.000		
	Kecerdasan Emosional	.300	.021	.777	14.171	.000	.410	2.439
	Kecerdasan Spiritual	.050	.014	.197	3.599	.001	.410	2.439

a. Dependent Variable:

Motivasi Kerja

Persamaan Kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	.398

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.673	3	124.224	783.738	.000 ^a
	Residual	15.533	98	.159		
	Total	388.206	101			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.362	.800		-5.449	.000		
	Kecerdasan Emosional	.166	.049	.185	3.378	.001	.135	7.385
	Kecerdasan Spiritual	.288	.020	.492	14.659	.000	.363	2.758
	Motivasi Kerja	.844	.134	.365	6.305	.000	.122	8.196

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Digital Repository Universitas Jember

23	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
24	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	3	3	4	4	37
25	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
29	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
30	4	5	4	5	5	23	3	4	4	4	5	5	4	4	4	37
31	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	4	4	3	4	4	38
32	5	4	5	5	5	24	4	4	4	3	5	5	4	4	4	37
33	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	3	4	3	3	3	35
34	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
35	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	4	3	4	4	37
36	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	3	4	4	4	37
37	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
38	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	4	4	5	4	4	39
39	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
40	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
41	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
42	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
43	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
44	5	4	5	5	5	24	4	4	4	3	5	5	5	4	5	39
45	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
46	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
47	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	5	5	4	5	5	39
48	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
49	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37

Digital Repository Universitas Jember

50	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
51	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
52	5	4	5	5	5	24	3	4	4	5	5	5	5	5	5	41
53	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	4	5	4	4	4	38
54	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
55	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
56	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
57	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	5	3	4	4	38
58	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
60	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	3	4	4	3	4	36
61	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
62	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
63	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
64	4	5	5	5	5	24	5	3	5	3	4	4	5	5	5	39
65	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
66	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
67	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	3	4	4	4	4	38
68	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
69	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
70	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
71	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	4	4	4	3	39
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
73	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
74	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
75	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
76	5	4	4	5	5	23	3	4	3	3	5	4	5	5	5	37

Digital Repository Universitas Jember

77	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	4	5	3	4	4	37
78	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
79	4	5	5	4	4	22	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
80	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36
81	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	4	3	4	4	37
82	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	4	4	3	4	4	35
84	4	4	5	4	5	22	5	5	3	4	4	4	4	4	3	36
85	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
86	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
87	4	4	5	3	4	20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
88	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
89	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
90	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
91	3	4	3	4	4	18	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35
92	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	5	5	5	4	41
93	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
94	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
95	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
96	5	5	4	5	5	24	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42
97	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
98	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
99	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	4	4	4	3	39
100	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
101	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
102	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44



Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)

no	Z.1	Z.2	Z.3	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24
2	4	5	5	14	5	4	5	4	4	22
3	4	5	4	13	4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	14	5	4	5	5	5	24
5	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	13	3	4	4	4	5	20
7	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
10	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
13	5	3	4	12	4	4	3	4	4	19
14	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24
15	5	4	4	13	4	4	4	5	4	21
16	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
17	4	4	4	12	3	5	3	4	4	19
18	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23
19	5	5	4	14	5	5	5	4	5	24
20	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24
21	5	5	4	14	5	4	5	4	5	23

Digital Repository Universitas Jember

22	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	12	3	5	3	4	4	19
24	4	5	4	13	4	5	4	4	4	21
25	4	5	5	14	5	4	5	4	5	23
26	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
27	4	5	5	14	4	4	5	5	5	23
28	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	14	5	4	4	5	5	23
30	5	5	4	14	5	5	4	4	4	22
31	5	5	4	14	4	4	5	5	5	23
32	5	5	4	14	5	5	4	4	4	22
33	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	14	5	5	4	5	5	24
35	4	5	5	14	5	4	5	4	4	22
36	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21
37	5	5	4	14	4	5	4	5	5	23
38	5	4	5	14	5	4	5	5	4	23
39	4	5	5	14	5	4	4	5	4	22
40	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
41	4	3	5	12	5	4	3	3	4	19
42	3	5	4	12	3	4	4	4	4	19
43	4	5	5	14	4	5	5	5	5	24
44	5	4	5	14	5	5	5	4	4	23

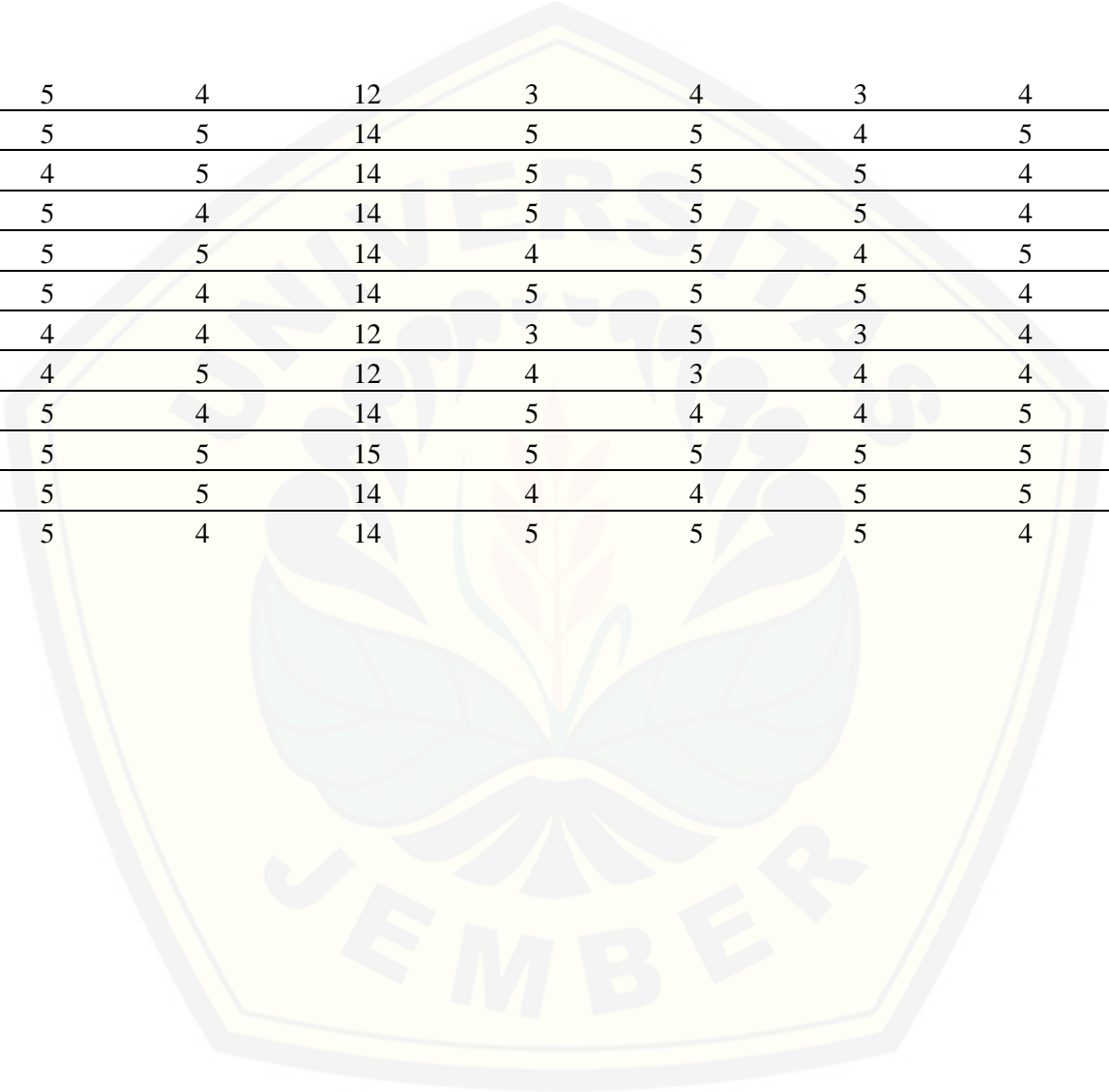
Digital Repository Universitas Jember

45	5	4	3	12	4	4	4	4	3	19
46	5	4	5	14	5	5	4	5	4	23
47	5	5	4	14	5	5	4	5	4	23
48	4	5	5	14	5	4	5	4	5	23
49	5	5	4	14	4	5	5	4	4	22
50	5	5	4	14	5	5	5	5	4	24
51	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24
52	4	5	5	14	5	4	5	4	5	23
53	5	5	4	14	4	5	4	4	5	22
54	5	4	5	14	5	4	4	5	5	23
55	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
56	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
57	5	4	5	14	5	5	5	4	4	23
58	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19
59	4	4	5	13	4	4	5	4	3	20
60	5	3	5	13	5	4	4	3	4	20
61	5	5	4	14	5	5	5	5	4	24
62	5	4	5	14	5	5	4	5	4	23
63	5	5	4	14	5	4	5	4	5	23
64	5	4	5	14	4	4	5	5	5	23
65	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	12	4	4	3	3	5	19
67	5	4	5	14	5	4	4	4	5	22

Digital Repository Universitas Jember

68	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	25
69	5	5	4	14	5	4	5	5	5	5	24
70	5	4	5	14	5	5	4	4	5	5	23
71	5	5	4	14	5	4	4	5	5	5	23
72	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	25
73	4	5	5	14	4	4	5	5	5	5	23
74	5	5	4	14	5	5	5	4	5	5	24
75	5	4	5	14	5	4	5	5	5	5	24
76	4	5	5	14	4	4	5	4	5	5	22
77	4	4	5	13	4	5	4	4	4	4	21
78	5	4	5	14	5	5	5	5	5	4	24
79	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	20
80	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	20
81	4	5	5	14	4	4	5	4	4	4	21
82	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	19
84	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	20
85	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	25
87	5	3	5	13	5	4	4	4	4	3	20
88	5	5	4	14	4	5	5	5	5	5	24
89	5	4	4	13	4	4	4	4	5	4	21
90	4	4	4	12	4	3	4	4	4	4	19

Digital Repository Universitas Jember



91	3	5	4	12	3	4	3	4	5	19
92	4	5	5	14	5	5	4	5	4	23
93	5	4	5	14	5	5	5	4	5	24
94	5	5	4	14	5	5	5	4	5	24
95	4	5	5	14	4	5	4	5	5	23
96	5	5	4	14	5	5	5	4	5	24
97	4	4	4	12	3	5	3	4	4	19
98	3	4	5	12	4	3	4	4	4	19
99	5	5	4	14	5	4	4	5	5	23
100	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
101	4	5	5	14	4	4	5	5	4	22
102	5	5	4	14	5	5	5	4	5	24