

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN
SPIRITUAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPR ARTHA HUDA ABADI PATI**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1

dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

Yuni Rukhayatun

NIM 1405026043

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSIATAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2018

Rahman El Junusi, SE., MM.

NIP. 19691118 200003 1 001

Jl. Nusa Indah III/1106 RT.04 RW.05 Tambakaji Ngaliyan Semarang

Heny Yuningrum, SE., MSi

NIP. 19810609 200710 2 005

Tanjung Sari Rt.01/V Tambak Aji, Ngalian Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Yuni Rukhayatun

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Yuni Rukhayatun

Nomor Induk : 1405026043

Judul : Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan

Spiritual, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.

Bpr Artha Huda Abadi Pati

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum wr. wb.


Semarang, 13 Juli 2018

Pembimbing I



Rahman El Junusi, SE., MM.
NIP. 19691118 200003 1 001

Pembimbing II



Heny Yuningrum, SE., MSi
NIP. 19810609 200710 2 005



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Pos 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Yuni Rukhayatun
NIM : 1405026043
Judul : Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal : 27 Juli 2018

dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) tahun akademik 2018/2019.

Semarang, 27 Juli 2018

Ketua Sidang

Mohammad Nadzir, SHI., MM.
NIP. 19730923 200312 1002

Sekretaris Sidang

Rahman El Junusi, SE., MM.
NIP. 19691118 200003 1 001

Penguji I

Prof. Dr. Hj. Siti Mujihatun, M.Ag.
NIP. 19590413 198703 2 001

Penguji II

Prof. Dr. Mujiono, MA.
NIP. 19590205 198503 1 005

Pembimbing I

Rahman El Junusi, SE., MM.
NIP. 19691118 200003 1 001

Pembimbing II

Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005



MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S Al-Insyirah: 6)

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا

Dan barang -siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya. – (Q.S At-Talaq: 4)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT, diri ini tiada daya tanpa nikmat dan kekuatan dari-Mu. Shalawat serta salamku kepada suri tauladanku, nabiku Muhammad SAW, ku mengharap syafa'atmu dipenghujung hari nanti. Dengan segala ketulusan hati skripsi ini kupersembahkan untuk:

Ayah (Suyatno) dan Ibunda tercinta (Sutinah)

Terimakasih selalu mendoakan, mendukung baik moral maupun material, selalu mencurahkan kasih sayang kalian kepada ananda, memberikan perhatian, inspirasi dan motivasi kepada ananda dalam segala hal. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan menyanyangi kalian berdua.

Suamiku tercinta (Isnu Inzah Wanto)

Terimakasih atas doa, dan dukungan yang telah diberikan, terimakasih telah memberi semangat kepada istrimu, terimakasih tak terhingga telah menemani istrimu berjuang hingga sampai pada titik ini.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 13 Juli 2018

Deklarator,



YUNI RUKHAYATUN
NIM. 1405026043

TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf arab haus disalin kedalam huruf latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu tranliterasi sebagai berikut:

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat sebagai berikut:

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak Dilambangkan	16	ط	ṭ
2	ب	B	17	ظ	ẓ
3	ث	Ts	18	ع	'
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	P
6	ح	ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Dz	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	ṣ	29	ي	Y
15	ظ	ḍ			

2. Vokal

Vokal tunggal atau monoftong bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap atau diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan tanda huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيّ	Fatḥah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fatḥah dan wau	Au	A dan U

3. *Syaddah (Tasydid)*

Dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda Syaddah.

Contoh: رَبَّانَا: *rabbana*

4. **Kata Sandang**

Kata sandang () ditulis dengan al- misalnya الْفَلْسَفَة : *al-falsafah*. Al ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

5. **Ta marbutah**

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah*, *kasrah*, *ḍhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah (h).

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keberadaan lembaga keuangan mikro seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Dengan hadirnya lembaga keuangan mikro seperti BPR Artha Huda Abadi yang memiliki visi misi untuk menumbuhkan perekonomian masyarakat dengan mendorong terciptanya usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang kuat dan bermanfaat. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut BPR Artha Huda Abadi Pati membutuhkan dukungan dari semua pihak, salah satunya adalah melalui kinerja yang baik dari perusahaan. Terlebih BPR Artha Huda Abadi adalah salah satu BPR yang memiliki aset yang terus mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Kinerja yang baik tentunya berasal dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, diantaranya adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, sehingga memberikan manfaat bagi pihak BPR Artha Huda Abadi Pati untuk mengetahui kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi karyawan. Sehingga dapat membantu sekaligus memudahkan instansi terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda ABadi Pati. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi adalah karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Dan jumlah sampel adalah 90 responden yang diambil menggunakan *teknik sample random*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda menggunakan spss versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Dalam penelitian ini kecerdasan

emosional menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,266 > 1,98827$.

Kata Kunci: Kecerdasn Emosional, Kecerdasan Spiritual, Motivasi, Kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, beserta seluruh aktifitas akademik yang telah memberikan berbagai kebijakan untuk memanfaatkan segala fasilitas di Fakultas.
3. Dr. H. Ahmad Fuqon, Lc., MA., selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam dan Mohammad Nadzir, S.Hi., M.Si., Selaku Sekretaris jurusan Ekonomi Islam, yang telah memberikan berbagai motivasi dan arahan mulai dari proses pengajuan judul skripsi hingga proses-proses berikutnya.
4. Rahman El Junusi, SE., MM., selaku pembimbing I dan Heny Yuningrum, SE., M.Si. selaku pembimbing II, dengan penuh kesabaran telah mencurahkan perhatian yang besar dalam memberikan bimbingan. Terimakasih atas bimbingan, arahan, motivasi, dan juga dukungannya, semoga selalu diberi kemudahan dalam menjalani kehidupan.
5. Musahadi, Dr., M. Ag. H. selaku dosen wali yang tiada henti membimbing selama penulis berada dalam bangku perkuliahan.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

7. Segenap karyawan dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap pegawai Perpustakaan Fakultas Syariah dan Perpustakaan UIN Walisongo Semarang, yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
9. Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang telah memberikan informasi kepada penulis yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
10. Sahabat-sahabatku, Keluarga besar Pejuang SE (Uyun Imania Ulya, Niswatin Ma'rifah, Nurul Khoirun Nisa', Ferry Dwi Agustina, Istiqomah, Shafira Nurul Hidayati). Keluarga besar Ekonomi Islam terutama EI-B 2014. Keluarga besar Ikatan Keluarga Alumni Darun Najah (IKADA). Keluarga besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi, Keluarga besar Bidikmisi Community (BMC) 2014. Kelompok PPL di BPR Artha Huda Abadi Pati, Tim KKN mandiri tahun 2018 posko 53 Desa Pakis Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. dan keluarga kontrakan Felia Regencyno.14.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat.

Semarang, 13 Juli 2018

Penulis

YUNI RUKHAYATUN

NIM. 1405026043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vi
TRANSLITERASI.....	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kecerdasan Emosional	9
A.Pengertian Kecerdasan Emosional	9
B.Unsur-unsur Kecerdasan Emosional	10
2.1.2 Kecerdasan Spiritual	12
A.Pengertian Kecerdasan Spiritual	12
B.Kecerdasan Spiritual dalam Islam	15
C.Nilai-nilai KecerdasanSPiritual	16
2.1.3 Motivasi	18
A.Pengertian Motivasi	18
B.Motivasi dalam Islam	18
C.Teoti-Teori Motivasi	20

D. Tujuan Motivasi	24
E. Karakteristik Motivasi	24
2.1.4 Kinerja Karyawan	25
A. Pengertian Kinerja	25
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
C. Penilaian Kinerja	31
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pemikiran	37
2.4 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Sumber Data	40
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.2.1 Populasi	40
3.2.2 Sampel	41
3.3 Definisi Operasional	41
3.4 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Metode Analisis Data	46
3.5.1 Uji Validitas	46
3.5.2 Uji Reabilitas	47
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3.1 Uji Multikolinieritas	47
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas	48
3.5.3.3 Uji Normalitas	49
3.5.4 Analisis Regresi Berganda	49
3.5.5 Uji Hipotesis	50
3.5.5.1 Uji T	51
3.5.5.2 Uji F (ANNOVA)	51
3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi	52

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Gambaran Umum PT. BPR Artha Huda Abadi Pati ..	54
4.1.1.1 Nama dan Alamat Instansi	54
4.1.1.2 Latar Belakang Berdirinya BPR. AHA Pati...	54
4.1.1.3 Visi, Misi, dan Motto	55
4.1.1.4 Struktur Organisasi	56
4.1.1.5 Produk-Produk	57
4.1.2 Karakteristik Responden.....	60
4.1.2.1 Umur Responden.....	60
4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden	62
4.1.2.3 Pendidikan Responden.....	64
4.2 Deskriptif Data Penelitian	66
4.2.1 Deskriptif Variabel-variabel Penelitian	66
4.2.1.1 Variabel Kecerdasan Emosional	66
4.2.1.2 Variabel Kecerdasan Spiritual	67
4.2.1.3 Variabel Motivasi.....	68
4.2.1.4 Variabel Kinerja.....	69
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	70
4.3.1 Uji Validitas	70
4.3.2 Uji Reabilitas.....	72
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	72
4.4.3.1 Uji Multikolonieritas.....	72
4.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.4.3.3 Uji Normalitas	75
4.3.4 Analisis Regresi Berganda	76
4.3.5 Uji Hipotesis	79
a.Uji T	79
b.Uji F (ANNOVA)	81

c. Uji Koefisien Determinasi.....	82
4.3.6 Pembahasan.....	83
BAB V PENUTUP	
1.1 Kesimpulan.....	88
1.2 Saran.....	89
1.3 Penutup.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
3.2 Definisi Operasional	46
4.1 Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan/ Mata Pencaharian	58
4.2 Responden Menurut Umur.....	60
4.3 Responden Menurut Jenis Kelamin	61
4.4 Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan.....	62
4.5 Tanggapan Responden mengenai Persepsi	63
4.6 Tanggapan Responden mengenai Perilaku	64
4.7 Tanggapan Responden mengenai Preferensi	65
4.8 Tanggapan Responden mengenai Keputusan Memilih.....	66
4.9 Hasil Uji Validitas	67
4.10 Hasil Uji Reabilitas.....	69
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.12 Hasil Uji Normalitas	71
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
4.16 Hasil Uji F	78
4.17 Hasil Uji T	79

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir	38
4.1 Usia Responden.....	62
4.2 Jenis Kelamin Responden	63
4.3 Pendidikan Responden	65
4.4. Uji Heteroskedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Data Responden

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5: Analisis Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2011: 10) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Literatur akademisi dan praktisi banyak yang telah mengupas tentang praktik MSDM. Mereka meyakini bahwa pengelolaan SDM berkontribusi penting bagi nilai perusahaan, mengingat hampir semua kegiatan di dalam perusahaan digerakkan oleh manusia.¹

Dalam melaksanakan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan karena karyawan adalah sumber daya yang paling berperan aktif didalam jalannya perusahaan.²

Tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan adanya SDM yang berkualitas maka akan menjadi mungkin bagi kelancaran aktivitas perusahaan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kabupaten Pati adalah salah satu kabupaten didaerah jawa Tengah, berbatasan dengan kabupaten Kudus disebelah barat, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Rembang, berbatasan dengan Kabupaten Jepara di sebelah utara, dan berbatasan dengan Kabupaten Grobogan disebelah selatan. Kabupaten ini memiliki sector perekonomian yang tengah berkembang,

¹ Lusiana Dewi, Skripsi, *Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Tv Lokal Di Lampung)*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung, 2016,hlm.1

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2011, hlm.4

terlebih dalam bidang UMKM, banyak UMKM di Kabupaten Pati yang tengah berkembang.

Salah satu fasilitas untuk menunjang kemajuan UMKM adalah adanya jasa keuangan, banyaknya pengusaha UMKM yang membutuhkan dana untuk mengembangkan usahanya. Dari fenomena tersebut PT. BPR Artha Huda Abadi memiliki visi dan misi untuk menumbuhkan perekonomian masyarakat dengan mendorong terciptanya usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang kuat dan bermanfaat. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui layanan perbankan yang baik. Serta menjadi lembaga keuangan mikro yang unggul dan terpercaya di wilayah eks Karesidenan Pati.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka PT. BPR Artha Huda Abadi membutuhkan dukungan dari semua pihak, salah satu bentuk dukungan tersebut adalah melalui kinerja yang baik dari perusahaan. Terlebih BPR Artha Huda Abadi adalah salah satu BPR yang memiliki asset yang terus mengalami kenaikan pada setiap tahunnya. Berdasarkan laporan triwulan periode September 2017 asset BPR Artha Huda Abadi mencapai 97,7 milyar. Dibawah ini table perkembangan asset BPR Artha Huda Abadi dari periode September tahun 2015 hingga periode September 2017.

No.	Periode	Total Aset	ROA	LDR	BOPO
1	September 2015	85.858.007.000	3%	88%	86%
2	September 2016	91.471.914.000	3%	88%	87%
3	September 2017	97.786.416.000	5%	84%	81%

Sumber : Laporan Publikasi Bank Indonesia

Berdasarkan Hasil laporan keuangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan cukup baik, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategis perusahaan.³

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Irianto (2001), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Sedangkan Cormick dan Tiffin (1980), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Miner (1990), ada empat aspek dari kinerja, yaitu : 1) Kualitas yang dihasilkan, 2) Kuantitas yang dihasilkan, 3) Waktu kerja, 4) Kerjasama.⁴

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir; berempati dan berdoa.⁵

Menurut Goleman (2000:37) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja bukan hanya membutuhkan *cognitive intelligence* tetapi juga *emotional intelligence*. Dengan memiliki kecerdasan emosional maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada dalam dirinya, sehingga

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Menggunakan Kompensasi Edisi Revisi*, Jakarta :PT. Raja Grafindo, 2012, hlm.95.

⁴ Prof. dr. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana, 2010, hlm.173.

⁵ Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, hlm.43

dapat mengendalikan dirinya dalam menghadapi beberapa pekerjaan. Kecerdasan ini dapat mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang ditulis oleh Atifah Ridhawati (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($21.220 > 1,679$) atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel kecerdasan emosional (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian lain yang ditulis oleh Johannes Ubad Barus (2012) menemukan bahwa hasil analisis uji t, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual, Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007:87).

Amram dan Dryer (2008) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk menerapkan dan menanam sumber daya dan kualitas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari – hari. Nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual yang dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya 1) mutlak jujur, 2) keterbukaan, 3) pengetahuan diri, 4) focus pada kontribusi, 5) spiritualitas non-dogmatis.⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Alifah Diana Rosdaranita (2017) menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil signifikansi yang diperoleh sebesar $0.398 > 0.05$, maka dapat dinyatakan

⁶ Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, hlm.95-96

bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Irham Fauzi (2013) menyatakan bahwa variabel kecerdasan spiritual (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 2,153 dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$.

Selain kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, menurut Robbins (2016) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan seseorang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Akhsin Rustam Aji (2015) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 11,48%.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Abib Asriyanto (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan nilai t_{hitung} pada uji parsial adalah 3.287 dengan hasil signifikansi $0,002 < 0,05$.

Bedasarkan penelitian – penelitian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.”**

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012, hlm.312

1.2.Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati ?
4. Bagaimana pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati ?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Huda Abadi Pati
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati
4. Mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan BPR Artha Huda Abadi Pati dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, setelah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi karyawan mereka diperhatikan.

b. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data dan metode analisis.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kecerdasan Emosional

A. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir; berempati dan berdoa.⁸

Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijaksanaan dan penguasaan diri.⁹

Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.¹⁰

Kecerdasan emosional sangatlah dibutuhkan dalam menghadapi berbagai macam emosi di atas termasuk dalam

⁸ Ibid, hlm.43

⁹ Ida Nur Hayati, Margono Setiawan, Solimun, *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, 2013, hlm.632.

¹⁰ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, hlm.512

lingkungan kerja. Karena emosi dalam bentuk apapun akan sangat berdampak pada pekerjaan atau kinerja karyawan.

Adapun ayat Al-qur'an yang menjadi rujukan tentang kecerdasan emosional adalah QS. Asy-Syams ayat 7-10 yang berbunyi:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا (7) فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا (8)

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (9) وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (10)

Artinya:

“Demi jiwa serta penyempurnaan (ciptaan) Nya. Maka dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaannya. Sungguh beruntung orang yang menyucikannya (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya”. (QS. Asy-Syam: 7-10).

Menurut Quraish Shihab firman Allah tersebut diatas menerangkan bahwa manusia memiliki potensi yang sam dalam kedurhakaan dan ketaqwaan sehingga mampu membedakan hal yang baik dan yang buruk, maka beruntunglah bagi orang yang mampu mengendalikan hawa nafsunya dan rugilah orang yang mengikuti hawa nafsunya dengan melakukan kedurhakaan.¹¹

B. Unsur-unsur Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi menentukan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya :

1. Kesadaran diri

¹¹ Atifah Ridhawati, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero)*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, hlm.28-29

Mengetahui apa yang dirasakan suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Motivasi

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan menuntun menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi.

3. Pengaturan diri

Menangani emosi dengan sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

4. Empati

Merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan social. Berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk memengaruhi dan memimpin,

bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.¹²

Kecakapan emosi menunjukkan berapa banyak potensi yang telah diterjemahkan kedalam kemampuan ditempat kerja. Sebagai contoh, pandai dalam melayani pelanggan adalah kecakapan emosi yang berdasarkan pada empati. Begitu pula, sifat dapat dipercaya adalah kecakapan yang didasarkan pada pengaturan diri, atau kemampuan menangani impuls dan emosi. Baik kemampuan melayani pelanggan maupun sifat dapat dipercaya dapat membuat orang menonjol ditempat kerja mereka.¹³

2.1.2. Kecerdasan Spiritual

A. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007:87).

Kecerdasan spiritual sebagai sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai – nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan (James, 2004). Amram dan Dryer (2008) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk menerapkan dan menanam sumber daya dan kwaitas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari – hari.¹⁴

¹² Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, hlm.513-514

¹³ Ibid, hlm.39

¹⁴ Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang – Malang*, Warta Ekonomi Vol. 07 No 17 Februari 2017, hlm.82

Kecerdasan ruhaniah adalah suatu dimensi manusia nonmaterial jiwa manusia yang merupakan intan yang belum terasah yang dimiliki oleh semua manusia. Ia harus dikenali dan diketahui seperti apa adanya, menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan yang abadi. Seperti dua bentuk kecerdasan lainnya (maksudnya IQ dan EQ), kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan dan diturunkan. Kemampuannya untuk ditingkatkan tampaknya tidak terbatas.¹⁵

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, 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. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan menurutnya SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberi makna yang lebih bernilai, luas dan kaya terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang.

¹⁵ Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, hlm.77

¹⁶ Paisal, Susi Angraini, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010, hlm.104.

Zohar dan Marsyal memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

1. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
2. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
6. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
7. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: "Mengapa" ("*why*") atau "Bagaimana jika" ("*what if?*") dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
8. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai "*field-independent*" ("bidang mandiri"), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Delapan barometer untuk menguji kecerdasan spiritual dalam menjalani hidup sehari-hari sebagaimana tersebut diatas secara umum menggambarkan segi-segi kearifan hidup secara *meaningful* dan spiritual, yang menjadi dasar dan basis kecerdasan spiritual (SQ), seperti kesadaran diri yang tinggi, fleksibilitas, kaya

dengan visi dan nilai-nilai, dan berpandangan hidup secara holistic, tidak persial.¹⁷

B. Kecerdasan Spiritual dalam Islam

Dalam terminologi Islam, SQ adalah kecerdasan yang bertumpu pada *qalb*. *Qalb* inilah yang merupakan pusat kendali gerak anggota tubuh manusia. Semua aktivitas manusia berada di bawah kendalinya. Jika *qalb* ini sudah baik, maka gerak dan aktivitas anggota tubuh yang lain akan baik pula.

Salah satu kunci kecerdasan spiritual ada pada hati. Kemudian menanggapi bisikan nurani dengan memberdayakan dan mengarahkan seluruh potensi qalbu. Seorang yang cerdas ruhaniah akan menunjukkan rasa tanggung jawab dengan berorientasi pada kebijakan atau amal prestatif.

Istilah kecerdasan *qalbiyah* adalah menggunakan sejumlah kemampuan diri secara tepat untuk mengenal kalbu dan aktifitas-aktifitasnya, mengelola dan mengekspresikan jenis-jenis kalbu secara benar, memotivasi kalbu untuk membina moralitas hubungan dengan orang lain dan hubungan *ubudiyah* dengan Allah. Sebagaimana firman Allah:

لَيْسَ عَلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جُنَاحٌ فِيمَا طَعِمُوا
إِذَا مَا اتَّقَوْا

وَأَمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ثُمَّ اتَّقَوْا وَأَمَنُوا ثُمَّ اتَّقَوْا وَأَحْسَنُوا
وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (93)

Artinya:

¹⁷ Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, hlm.78

“Tidak ada dosa bagi orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan yang saleh karena memakan makanan yang telah mereka makan dahulu, apabilamereka bertakwa serta beriman, dan mengerjakanamalan-amalan yang saleh, kemudian mereka tetap bertakwa dan beriman, kemudian mereka (tetap juga) bertakwa dan berbuat kebajikan. Dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan.”(Q.S. al-Maidah:93)

Dari ayat di atas, tampak dengan jelas keterkaitan antara takwa (sikap tanggung jawab), iman (sikap) dan amal saleh yang merupakan indikasi kecerdasan spiritual. Orang-orang yang bertanggung jawab itu disebutkan dengan jelas dan aplikatif didalam al-Qur’an.¹⁸

C. Nilai-nilai Kecerdasan Spiritual

Nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, adalah :

1. Mutlak Jujur

Kata kunci pertama untuk sukses didunia bisnis, selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran itu, yang tak kalah pentingnya adalah mutlak bersikap jujur. ini hukum spiritual dalam bisnis.

2. Keterbukaan

Dikalangan *The Corporate Mystis*, keterbukaan tidak saja mutlak, tapi sudah *beyond a moral*

¹⁸ Irham Fauzi, *pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Di BPR Syariah Suriyah Cabang Semarang*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2013, hlm.23

injunction. Keterbukaan bahkan diibaratkan sudah menjadi hukum alam.

3. Pengetahuan diri

The corporate Mystis sangat menaruh perhatian pada terciptanya *learning society* dalam dunia bisnis. Karena itu, *self-knowledge* menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan bisnis.

4. Focus pada kontribusi.

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

5. Spiritualitas non-dogmatis

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.¹⁹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan spiritual (SQ) adalah 1) kejujuran, 2) keterbukaan, 3)

¹⁹ Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, hlm. 95-96.

pengetahuan diri, 4) fokus pada kontribusi, dan 5) spiritual non dogmatis.

2.1.3. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

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.

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan seseorang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.²⁰

Robbins (2016) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.²¹

Bedasarkan Pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

B. Motivasi dalam Islam

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabda-Nya bahwa "Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok". Martoyo (2000)

²⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.312

²¹ Robbins Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2016, hlm.127

berpendapat manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, Rasa tentram, rasa aman dan sebagainya. Firman Allah SWT:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ (39)

Artinya:

Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui".(QS Az-Zumar: 39)

Ayat diatas memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.²²

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) mengatakan bahwa motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi

²² Bhirawa Anoraga, Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESTT Vol. 2 No. 7 Juli 2015, hlm.531-532

sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam Islam.

C. Teori-teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Menurut Maslow dalam Robbins Judge Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Menurut Maslow didalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu :

a. Fisiologis

Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

b. Rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya yaitu kebutuhan rasa aman. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Misalkan dalam sebuah perusahaan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, seperti adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c. Sosial

Setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

d. Penghargaan.

Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

e. Aktualisasi diri

Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

Demikianlah bahwa setiap kebutuhan yang telah dapat memberikan kepuasan, maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan yang cukup banyak tidak akan termotivasi lagi.

Selanjutnya, Maslow membagi kelima kebutuhan tersebut menjadi kebutuhan order tinggi dan kebutuhan order rendah. Kebutuhan order rendah termasuk kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman, sedangkan kebutuhan order tinggi termasuk, kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Perbedaan antarakedua order tersebut adalah, pada kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal yaitu berasal dari diri sendiri, sedangkan kebutuhan order rendah dipenuhi secara

eksternal atau berasal dari luar orang tersebut seperti upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja.²³

2. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini dikemukakan bahwa ada dua pandangan berbeda mengenai manusia, yaitu negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.

Asumsi menurut teori X bahwa para pekerja tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk mengerjakan. Sedangkan asumsi menurut teori Y adalah para pekerja suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya.²⁴

Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan tujuan dan susun rencana untuk mencapainya.
2. Laksanakan rencana melalui kepemimpinan
3. Kendalikan dan buatlah penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Teori dua faktor

Teori dua faktor dikemukakan pertama kali oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini dikatakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 317-318.

²⁴ Robbins Judge, *Perilaku Organisasi*, hlm. 129.

pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu dapat terpenuhi, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan adalah faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Sedangkan faktor ketidakpuasan adalah faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, dan status pekerjaan.²⁵

4. Teori kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dia melihat pada tiga kebutuhan, yaitu:²⁶

1. Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
2. Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 318-319.

²⁶ Robbins Judge, *Perilaku Organisasi*, hlm. 131.

D. Tujuan Motivasi

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan adalah:²⁷

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, ktreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Meingkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.

E. Karakteristik Motivasi

Bedasarkan teori yang dikemukakan oleh Tiffin bahwa ada tidaknya motivasi dalam kerja pada karyawan atau pekerja dapat diketahui dari:²⁸

a. Keuletan

Pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.

²⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003, hal.146

²⁸ Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2008, hlm. 83

b. Tingkat presensi

Meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu bekerja. Maka yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.

c. Kemajuan

Meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja.

d. Pencapaian prestasi

Merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat pekerja dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

2.1.4. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Irianto (2001), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Sedangkan Cormick dan Tiffin (1980), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari definisi-definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Miner (1990), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek diatas, dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.²⁹

²⁹ Prof. dr. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Budaya Organisasi*, hlm.170-173.

Adapun ayat yang terkait dengan kinerja adalah sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At- Taubah: 105)

Bedasarkan ayat diatas menurut Quraish Shihab konsep bekerja dalam islam adalah sebagai berikut : “bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan amal-amal sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Dan yang dimaksud ganjaran disini adalah gaji ataupun kompensasi bagi yang telah bekerja dengan baik.³⁰

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena

³⁰ Atifah Ridhawati, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero)*, hlm.19-20

kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpangtindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang diaatsan yang baik.³¹

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (1998:16), yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

John W. Atkinson mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Sementara itu. Lyman Porter dan Edward Lawler berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman

³¹ Prof. dr. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Budaya Organisasi*, hlm. 176-178

yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Jay Lorsch dan Paul Laurence menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi dan lingkungan.

Bedasarkan pendapat diatas, Hersey, Blanchard, dan Johnson merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE. Mereka menyebutnya sebagai The Achieve Model.

- A – Ability (knowledge dan skill)
- C – Clarity (understanding atau role perception)
- H – Help (organizational support)
- I – Incentive (motivation atau willingness)
- E – Evaluation (coaching dan performance feedback)
- V – Validity (valid dan legal personnel practices)
- E – Environment (environmental fit)

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring, counseling*.³²

³² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta :PT RajaGrafindo Persada, 2016, hlm.84-85

C. Penilaian Kinerja

Banyak proses penilaian kinerja gagal karena mereka yang bertanggung jawab tidak berpikir melalui apa yang mereka lakukan. Mereka hanya mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memerhatikan perbedaan diantara organisasi. Sebagian melalui dengan merancang format dan kemudian merancang proses untuk menyelesaikan format. Sebagian mendasarkan proses pada *job description* yang ketinggalan zaman. Proses penilaian perlu sesederhana mungkin, tetapi dapat lebih kompleks sesuai dengan kebutuhan. Namun proses penilaian kinerja tidak boleh terlalu disederhanakan.

Menurut Allen (2007:43) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu :

1. *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada waktu melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil.
2. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
3. *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja

harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

Manfaat penilaian kinerja menurut Harvard (2002:79) adalah :

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberiorang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberi kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapatkan kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pembelajaran.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskudi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.

13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Sedangkan Allen (2007:43) menunjukkan manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.³³

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, yang menjadi rujukan peneliti ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada table berikut :

Tabel. 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Athifah Ridhawati (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional

³³Ibid, hlm. 190-193

		Seri (Persero) Cabang Sidrap	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($21.220 > 1,679$) atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel kecerdasan emosional (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2.	Irham Fauzi (2013)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di BPR Syariah Suriah Cabang Semarang.	Hasil penelitian menunjukkan variabel kecerdasan spiritual (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 2,153

			dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$.
3.	Akhsin Rustam Aji (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 30%.
4.	Nur Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang.	<p>1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang secara parsial.</p> <p>2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang secara parsial</p>

			3. Terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang secara simultan.
5.	Alifah Diana Rosdaranita (2017)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.	<p>1. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq manajemen Yogyakarta.</p> <p>2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.</p> <p>3. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan</p>

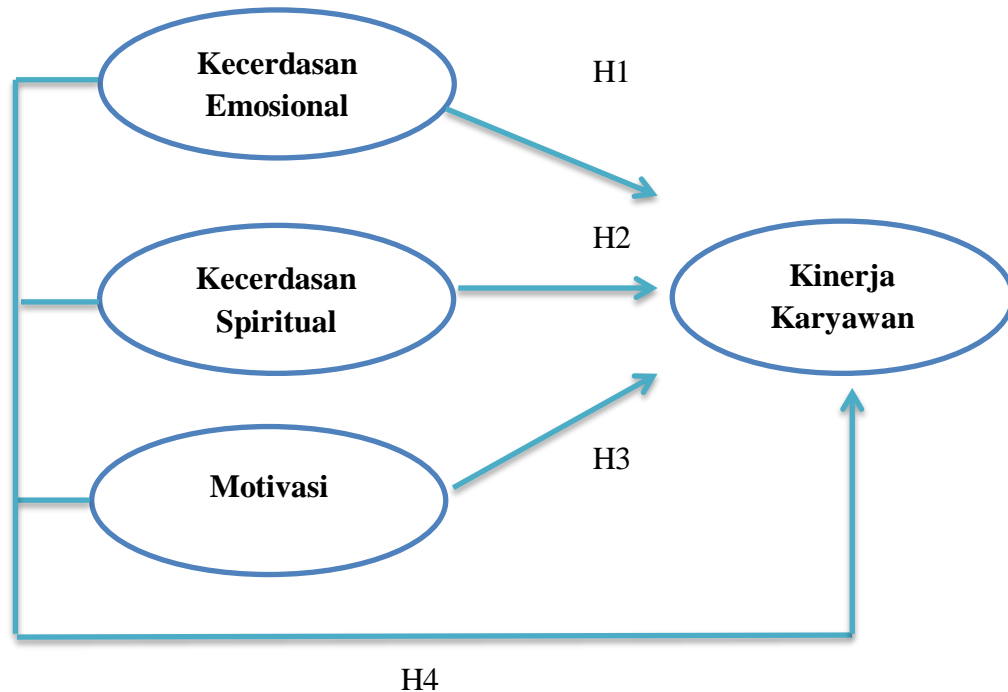
			emosional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.
6.	Johannes Ubad Barus(2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asrta International Tbk – Honda Regional Yogyakarta.	hasil analisis uji t, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif.

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

2.3. Kerangka Pemikiran

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah diutarakan di atas selanjutnya akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Kerangka pemikiran teoritik penelitian dijelaskan pada gambar dibawah ini:

Gambar. 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Dengan tumbuhnya kecerdasan emosional, spiritual (EQ, SQ) dan juga motivasi kerja dalam diri seseorang karyawan tentunya akan berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan. Jika seluruh karyawan atau sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka efektivitas perusahaan akan meningkat sehingga bisa menumbuhkan perusahaan untuk berkembang lebih besar dan lebih baik lagi. Dengan adanya kinerja yang baik dalam seorang karyawan maka tingkat pencapaian target perusahaan jangka pendek dan jangka panjang akan terpenuhi.

2.4. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.³⁴

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
- H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
- H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
- H₀ : Tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
H_a : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, hlm. 64

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Selain itu, data juga dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPR Artha Huda Abadi Pati. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas layanan bahwa yang akan diuji adalah persepsi karyawan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja.

B. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.³⁵ Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *sample random*, yaitu mencampur subjek-subjek didalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama.

Dalam penelitian ini tidak semua karyawan yang ada digunakan untuk sampel, karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 90 responden. Menurut pendapat Roscoe dalam Sugiono “ ukuran yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500”.³⁶

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu mengambil siapa saja karyawan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel.³⁷

3.3. Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X1) kecerdasan spiritual (X2), dan motivasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu: mendefinisikan operasional variabel penelitian, menyusun indikator variabel penelitian, dan menyusun instrumen (kuesioner penelitian), yang selengkapnya dapat dijelaskan pada Tabel berikut :

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, Edisi Revisi VI, 2006, hlm.31.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, hlm.91

³⁷ Ibid, hlm 99.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variable	Konsep	Indikator	Pengukuran
1.	Kecerdasan emosional	Kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. (Daniel Goleman, <i>Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi</i> , Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000)	1. Kesadaran diri 2. Motivasi 3. Pengaturan diri 4. Empati 5. Keterampilan sosial	Skala likert
2.	Kecerdasan spiritual	kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna	1. Mutlak Jujur 2. Keterbukaan 3. Focus pada	Skala likert

		<p>atau nilai, 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. (Paisal, Susi Anggraini, <i>Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang</i>, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010)</p>	kontribusi.	
3.	Motivasi	proses yang	1. Keuletan	Skala likert

		<p>menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.</p> <p>(Robbins Judge, <i>Perilaku Organisasi</i>, Jakarta : Salemba Empat, 2016).</p>	<p>dalam bekerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Presensi 3. Kemajuan 4. Pencapaian prestasi 	
4.	Kinerja Karyawan	<p>hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Edy Sutrisno, <i>Budaya Organisasi</i>, Jakarta : Kencana, 2010.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Kerjasama 	Skala likert

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran permasalahan yang biasanya terjadi, namun karena keterbatasan yang ada tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

2. Kuesioner

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Instrument penelitian bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah jika jawaban tidak disediakan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup adalah jika alternative jawaban telah disediakan. Kuesioner yang dipakai disini adalah metode tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :³⁸

1. SS : Sangat setuju nilainya 5
2. S : Setuju nilainya 4
3. KS : Kurang Setuju 3
4. TS : Tidak setuju nilainya 2
5. STS : Sangat tidak setuju nilainya 1

³⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005, hlm. 45

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari atau mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian baik dari sumber dokumen berupa catatan, surat kabar, buku, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan, sejarah berdiri, struktur organisasi, dan hal-hal yang berkaitan tentang PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.³⁹

3.5.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Salah satu metode untuk mengukur validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.⁴⁰

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

³⁹ Sesilia Dwi Rini Waryanti, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2011, hlm. 52

⁴⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*, hlm.52

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua pihak dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁴¹

Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Salah satu metode pengukuran reliabilitas adalah menggunakan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnally, 1994).⁴²

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

A. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemuakn adanya korelasi antar variable bebas

⁴¹ Zahreza Fajar Setiara Putra dkk, “Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual”, *Jurnal Jarkom*, vol. 1, No. 2, 2014, hal. 177.

⁴² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*, hlm.47-48

(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orogonal. Variable orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan menggunakan salah satu cara yaitu: Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Uji ini dilakukan dengan cara melihat koefisien korelasi antar variabel independen. Apabila *VIF (Variance Inflation Factor)* <10 dan toleran >0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi.⁴³

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual data yang ada. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Sedangkan cara menganalisisnya adalah dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar

⁴³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*, hlm.105-106.

kemudian menyempit, jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴⁴

C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah daam model regresi, variable pegganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁴⁵

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan salah satu cara yaitu dengan Uji Kolmogorv Smirnov. Dengan kriteria pengujian:

- Jika angka singnifikan (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika angka signifikan (SIG) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.⁴⁶

3.5.3. Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan tiga variabel independen. Dalam penelitian ini

⁴⁴ Ibid, hlm.139

⁴⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*, hlm. 160.

⁴⁶ Masrukan, *Statistik Deskriptif dan Inferensial Aplikasi Progam SPSS dan Excel*, Kudus: Media Ilmu, 2014, hal., 180.

variabel independen terdiri dari Kecerdasan Emosional (X1) Kecerdasan Spritual (X2), dan Motivasi (X3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Model tersebut digunakan untuk mendapatkan model regresi yang fit serta meminimumkan gejala heterokedasitas yang biasanya terjadi pada data *cross section*.⁴⁷

Persamaan yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi untuk variabel X₁

b₂ : Koefisien regresi untuk variabel X₂

X₁ : Variabel faktor Kecerdasan Emosional

X₂ : Variabel faktor Kecerdasan Spritual

b₃ : Koefisien regresi untuk variabel X₃

X₃ : Variabel faktor Motivasi

e : *standard error* (tingkat kesalahan)

3.5.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan menggunakan uji T, uji F, dan pengujian koefisien determinasi (R²).

⁴⁷ Sesilia Dwi Rini Waryanti, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan*, hlm. 56-58

a. Uji T

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji *parsial* ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual.

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai dengan t_{tabel} . Apabila $t_{tabel} > t$ hitung dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Wilayah kritik : Tolak H_0 jika nilai signifikansi dengan Uji T \leq nilai alpha (0,05).⁴⁸

b. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mencari apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui keputusan hipotesis diterima atau ditolak.⁴⁹

Hipotesis uji F :

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$. Variabel independen secara simultan tidak signifikan berhubungan dengan variabel dependen.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 84-85.

⁴⁹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009, hlm. 81.

$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$. Variabel independen secara simultan berhubungan signifikan dengan variabel dependen.

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan berdasarkan probabilitas,

Jika tingkat signifikansinya $(\alpha) > 0,05$ maka semua variabel independen tidak berhubungan signifikan dengan perubahan variabel dependen.

Jika tingkat signifikansinya $(\alpha) < 0,05$ maka semua variabel independen berhubungan signifikan dengan perubahan nilai variabel dependen.⁵⁰

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_A .⁵¹

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan secara keseluruhan untuk mengukur ketepatan, pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel

⁵⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Cet III)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, hal. 84-84.

⁵¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi VIII)*, hal. 96.

dependen amat terbatas.⁵² Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.⁵³

⁵² Irham Fauzi, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Karyawan terhadap Motivasi Kerja di BPRS Suriyah Cabang Semarang*, hlm.69.

⁵³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Progam SPSS (Edisi VIII)*, hal. 95.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. BPR Artha Huda Abadi

4.1.1.1. Nama dan Alamat Instansi

Nama : PT. BPR Artha Huda Abadi

Alamat : Jl. Raya Pati – Tayu Km. 19 Ds. Waturoyo
Margoyoso Pati

No. Telpon : (0295) 452436

No. Fax : (0295) 4150444

4.1.1.2. Latar Belakang Berdirinya PT. BPR Artha Huda Abadi

Berdirinya BPR Artha Huda Abadi berawal dari kerja sama antara Biro Pengembangan Pesantren dan Masyarakat – Pesantren Maslakul Huda (BPPM-PMH) dengan Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosisl (LP3ES) yang berpusat di Jakarta.

BPPM PMH merupakan bagian dari civitas Pesantren Maslakul Huda, sebuah pesantren yang diasuh oleh K.H. M.A. Sahal Mahfudh, yang terletak di desa Kajen Kec. Margoyoso Kab. Pati. Pada tahun 1991, BPPM-PMH bekerja sama dengan LP3ES Jakarta melaksanakan program pemberian layanan modal bagi usaha kecil dalam bentuk *revolving fund (RF)*, yaitu pinjaman dalam bentuk dana bergulir tanpa bunga. Program ini bernama Program Pengembangan Ekonomi Masyarakat melalui Pesantren (PPEMmP).

BPPM-PMH, bekerja sama dengan LP3ES bertahun-tahun memberikan layanan RF ini, dan terbukti sangat

membantu para pengusaha kecil yang menjadi binaan. Mereka tergabung dalam kelompok-kelompok yang disebut kelompok swadaya masyarakat (KSM). Program ini juga mendapatkan *support* dari Bank Indonesia dengan pinjaman modal lewat Program Hubungan Bank dan KSM (PHBK).

Sistem pelayanan RF inilah yang mengilhami lahirnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Artha Huda Abadi. Dengan berdirinya BPR ini, diharapkan layanan modal bagi para anggota KSM binaan yang telah mampu mandiri dapat ditangani lebih profesional dan berkelanjutan. Di samping itu, diharapkan BPR ini juga berperan dalam pengembangan ekonomi pedesaan dengan memberikan pinjaman modal kepada para pengusaha kecil di wilayah Kabupaten Pati umumnya.

Untuk persiapan pendirian BPR tersebut, Pengasuh Pesantren Maslakul Huda membentuk tim pendiri. Berdasarkan kajian yang mendalam, tim pendiri menilai bahwa lembaga keuangan yang cocok adalah perbankan konvensional dalam bentuk BPR, karena sesuai dengan sistem pelayanan RF sebelumnya. Setelah persiapan dinilai cukup, ijin diajukan kepada Departemen Keuangan RI. Ijin usaha dari Departemen Keuangan untuk BPR Artha Huda Abadi turun pada tanggal 1 Oktober 1996. Tanggal 9 Oktober 1996, BPR Artha Huda Abadi memulai aktivitas perbankannya.

4.1.1.3. Visi, Misi, dan Motto PT. BPR Artha Huda Abadi

Adapun visi, misi dan motto PT. BPR Artha Huda Abadi adalah sebagai berikut:

a. Visi BPR Artha Huda Abadi

Menjadi lembaga keuangan mikro yang unggul dan terpercaya di wilayah eks Karesidenan Pati.

b. Misi BPR Artha Huda Abadi

1. Menumbuhkan perekonomian masyarakat dengan mendorong terciptanya usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang kuat dan bermanfaat.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui layanan perbankan yang baik.

c. Motto BPR Artha Huda Abadi

Motto dari BPR Artha Huda Abadi adalah “*Membangun Kemitraan Abadi*”

4.1.1.4. Struktur Organisasi PT. BPR Artha Huda Abadi

Adapun susunan organisasi PT. BPR ARtha Huda Abadi Pati adalah sebagai berikut:

1. Susunan pengurus

- Komisaris Utama : H. Abdul Ghofar Rozin
- Komisaris : H. Dilaul Khaq
- Direktur Utama : H. Ahmad Nadjib Zabidi,SH
- Direktur : H. Amin Salafuddin,SE

2. Susunan karyawan

- SPI : Suwarto
- Kabag. Operasional : Sri Darmawati, SE
- Kabag. Pemasaran : Sutiono, SH
- Kasi Pembukuan : diah Asna R
- Kasi Umum/SDM : Sulimah, SE
- Kasi Pemasaran : Siswanto, SE
- Kasir : Eti Masfuatin

- AdmDep/CS : Tri Puji Rohmawati
- Adm Kredit : Haris Setiawan, SE
- Adm Umum/IT : Abdul Mukid
- Office Boy : Ulil Albab Prasetyo
- Driver : M. Subagyo
- Kebersihan : Mubasir
- Staf Marketing / AO : M. Sholahuddin
- Ali Masadi
- Suwanto
- Nafe'

4.1.1.5. Produk – Produk PT. BPR Artha Huda Abadi

1. Tabungan

a. Tabungan Arthadara

Berlaku bagi semua masyarakat baik secara perorangan maupun lembaga, Untuk pembukaan rekening tabungan arthadara setoran awal tabungan artahadara yaitu minimal Rp 10.000, dan untuk pemberian suku bunga atau jasanya bagi tabungan arthadara sebesar 4.5 % per tahun dari saldo hariannya. untuk saldo mengendapnya yaitu sebesar Rp 10.000. untuk tabungan yang saldo terakhirnya sebesar Rp 50.000 dan tidak aktif selama tiga bulan maka akan di kenakan potongan 10.000 pada bulan berikutnya. Penarikan tabungan arthadara bisa di lakukan sewaktu-waktu sesuai keinginan nasabah. Syarat untuk dapat membuka tabungan arthadara ini yaitu hanya fotocopy KTP/SIM/Paspor.

b. Tabungan Masa Depan (TAMPAN)

Berlaku bagi masyarakat umum Untuk pembukaan rekening tabungan masa depan setoran awal yaitu minimal Rp 10.000, dan untuk pemberian suku bunga atau jasanya bagi tabungan masa depan cukup menarik yaitu sebesar 8.7% pertahun dari saldo terendah setiap bulan. Penarikan tabungan masa depan dilakukan secara berjangka dengan jangka waktu satu tahun dari tanggal pembukaan rekening.

c. Tabungan Kolektif Siswa (TAKSI)

Diperuntukkan bagi siswa secara kolektif untuk pembukaan rekening tabungan kolektif siswa setoran awal yaitu minimal Rp 10.000, dan untuk pemberian suku bunga atau jasanya bagi tabungan kolektif siswa yaitu sebesar 6% pertahun dari saldo terendah setiap bulan, penarikan tabungan kolektif siswa bisa di lakukan sewaktu-waktu, bagi siswa penabung di berikan buku tabungan siswa dan bagi pengelola atau kolektor tabungan kolektif siswa di berikan fee atau keuntungan dari pihak BPR Artha Huda Abadi.

d. Tabungan Qurban

Di peruntukkan bagi masyarakat umum. Pembukaan rekening minimal tujuh bulan sebelum hari raya qurban, untuk pembukaan rekening tabungan qurban setoran awal yaitu minimal Rp 10.000 dan penarikan bisa di lakukan

satu bulan sampai dengan satu minggu sebelum hari raya qurban untuk pemberian suku bunga atau jasanya bagi tabungan qurban yaitu sebesar 7% pertahun dari saldo terendah setiap bulan.

e. **Tabungan Arisan Berhadiah (TASBIH)**

Di peruntukkan bagi masyarakat umum, untuk pembukaan rekening tabungan arisan berhadiah setorannya sebesar Rp 100.000 perbulan maksimal setorannya tanggal 10 selama 36 bulan dan apabila nasabah menyetor uang lebih dari tanggal 10 maka nomor rekeningnya tidak di ikutkan dalam pengundian arisan, doorprice dan grand price, untuk pemberian suku bunga atau jasanya bagi tabungan arisan berhadiah yaitu sebesar 2% pertahun dan setiap nasabah di perbolehkan mengikuti arisan lebih dari satu tetapi tabungan arisan berhadiah ini tidak setiap hari di buka karena ada waktu tertentu untuk membuka tabungan arisan berhadiah ini.

2. Deposito

Berlaku bagi semua masyarakat baik secara perorangan maupun lembaga, jangka deposito yaitu:

- a. Deposito berjangka satu bulan dengan pemberian jasa sebesar 6% per tahun.
- b. Deposito berjangkan tiga bulan dengan pemberian jasa sebesar 7% per tahun.
- c. Deposito berjangkan enam bulan dengan pemberian jasa sebesar 8% per tahun.

- d. Deposito berjangka duabelas bulan dengan pemberian jasa sebesar 8.75% per tahun.

3. Kredit

a. Kredit Angsuran Bulanan

Kredit yang pembayarannya dilakukan dengan cara membayar angsuran pokok dan bunga setiap bulan sampai tanggal jatuh tempo, diberikan untuk tambahan modal usaha (perdagangan, industri, dan sektor usaha lainnya) jangka waktu pinjaman 10 bulan, 12 bulan, 18 bulan, 36 sampai dengan 120 bulan.

b. Kredit Berjangka/musiman (KB)

Kredit yang pembayarannya (pokok) bisa dilakukan sekaligus saat jatuh tempo dan bunga dibayarkan setiap bulan sampai dengan tanggal jatuh tempo. Diberikan untuk sektor usaha pertanian, perikanan, peternakan, dan usaha musiman lainnya.

c. Kredit Profesi/Karyawan

Kredit yang pembayarannya dilakukan dengan cara potong gaji (pokok+bunga) tiap bulan sampai jatuh tempo. Jangka waktu sampai dengan 36 bulan dengan bunga 1% dari jumlah nominal uang yang dipinjam.

4.1.2. Karakteristik Responden

4.1.2.1. Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	5	5.6	5.6	5.6
21-30 tahun	36	40.0	40.0	45.6
31-40 tahun	35	38.9	38.9	84.4
41-50 tahun	14	15.6	15.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

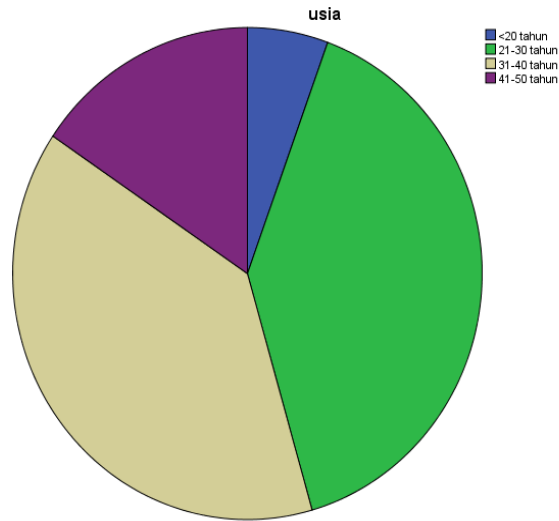
Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21 – 30 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 21 – 30 tahun sebanyak 36 orang, yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 35 orang, yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 14 orang, dan responden yang berusia 20 sebanyak 5 orang.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar umur responden yang diperoleh:

Gambar 4.1

Umur Responden



Sumber : data primer yang diolah, 2018

4.1.2.2. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

		jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	55.6	55.6	55.6
	Perempuan	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

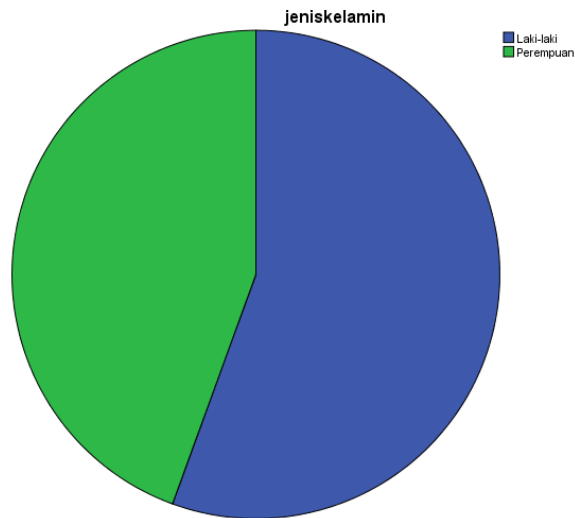
Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang diambil untuk dijadikan

sebagai responden. Menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 50 orang dan sebanyak 40 orang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang diambil sebagai responden adalah berjenis kelamin perempuan.laki-laki.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang diperoleh:

Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden



Sumber : data primer yang diolah, 2018

4.1.2.3. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan PT. BPR Arth Huda Abadi Pati adalah sbagai berikut:

Tabel 4.3

pendidikan

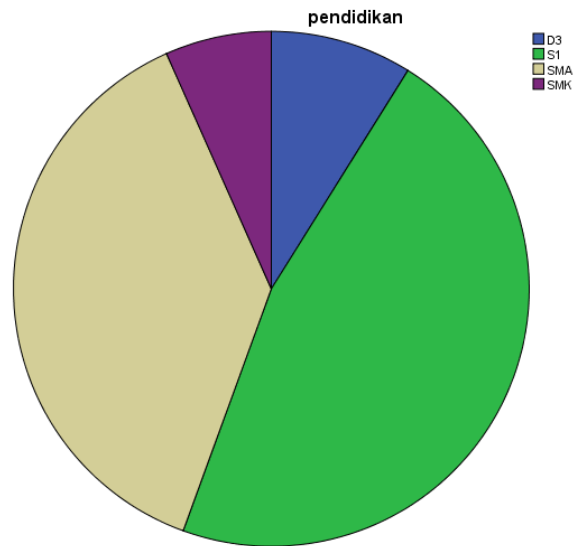
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	8.9	8.9	8.9
S1	42	46.7	46.7	55.6
SMA	34	37.8	37.8	93.3
SMK	6	6.7	6.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang diambil sebagai responden sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan tamat S1. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tamat D3 sebanyak 8 orang, yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 42 orang, kemudian yang memiliki latar belakang pendidikan tamat SMA sebanyak 34 orang, selanjutnya yang memiliki latar belakang pendidikan tamat SMK sebanyak 6 orang.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar pendidikan responden yang diperoleh:

Gambar 4.3
Pendidikan Responden



Sumber : data primer yang diolah, 2018

4.2. Deskripsi Data Penelitian

4.2.1. Deskriptif Variabel – Variabel Penelitian

4.2.1.1. Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Variabel Kecerdasan Emosional

Soal	Jawaban Reponden									
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	-	-	7	7,8%	33	36,7%	46	51,1%	4	4,4%
Q2	-	-	5	5,6%	24	26,7%	46	51,1%	15	16,7%
Q3	-	-	5	5,6%	39	43,3%	39	43,3%	7	7,8%
Q4	-	-	-	-	35	38,9%	49	54,4%	6	6,7%
Q5	-	-	8	8,9%	49	54,4%	33	36,7%	-	-

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Bedasarkan tabel 4.4 Hasil tanggapan dari 90 responden mengenai kecerdasan emosional dalam kuesioner dengan pernyataan bahwa karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, meskipun pekerjaan tersebut tidak disukai, rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 51,1%. Kemudian pernyataan bahwa karyawan tertarik pada pekerjaan yang menuntut memberikan gagasan baru, rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 51,1%. Sedangkan pernyataan bahwa karyawan dapat mengatur

dirinya sendiri, rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 43,3%, untuk pernyataan bahwa karyawan dapat melihat rasa sakit pada diri orang lain, meskipun mereka tidak menceritakannya, rata-rata memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 54,4%. Kemudian pernyataan bahwa Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain, rata-rata memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebesar 54,4%.

4.2.1.2. Variabel Kecerdasan Spiritual (X₂)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Spiritual

Soal	Jawaban Reponden									
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	-	-	-	-	28	31,1%	43	47,8%	19	21,1%
Q2	-	-	6	6,7%	27	30,0%	52	57,8%	5	5,6%
Q3	-	-	-	-	31	34,4%	51	56,7%	8	8,9%

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Bedasarkan dari tabel 4.5 hasil tanggapan dari 90 responden mengenai kecerdasan spiritual dalam kuesioner dengan pernyataan bahwa karyawan mengetahui pentingnya kejujuran dalam menjalankan kewajiban, rata-rata memerikan jawaban setuju, yaitu sebesar 47,8%. Sedangkan pernyataan bahwa karyawan

bersikap terbuka saat berinteraksi dengan orang lain, rata-rata memberikan jawaban setuju dengan presentase sebesar 57,8%, kemudian untuk pernyataan bahwa karyawan mampu memahami tujuan hidup, rata-rata memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 56,7%.

4.2.1.3. Variabel Motivasi (X₃)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

Soal	Jawaban Reponden									
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	-	-	-	-	27	30%	44	48,9%	19	21,1%
Q2	-	-	-	-	29	32,2%	41	45,6%	20	22,2%
Q3	-	-	-	-	30	33,3%	56	62,2%	4	4,4%
Q4	-	-	-	-	23	25,6%	49	54,4%	18	20,0%

Sumber : Diolah dari data primer, 2018

Bedasarkan hasil dari tabel 4.6 hasil tanggapan 90 responden tentang motivasi dalam kuesioner dengan pernyataan bahwa karyawan sangat teliti dalam bekerja, memberikan jawaban rata-rata setuju dengan presntase sebesar 48,9%, untuk pernyataan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja, rata-rata memberikan

jawaban setuju yaitu 45,6%, kemudian untuk pernyataan bahwa karyawan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja, memberikan jawaban rata-rata setuju dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan pernyataan bahwa karyawan mampu bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan, rata-rata memberikan jawaban setuju, yaitu sebesar 54,4%.

4.2.1.4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Soal	Jawaban Reponden									
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	-	-	4	4,4%	30	33,3%	46	51,1%	10	11,1%
Q2	-	-	10	11,1%	30	33,3%	43	47,8%	7	7,8%
Q3	-	-	7	7,8%	12	13,3%	57	63,3%	14	15,6%

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Bedasarkan tabel 4.7 hasil tanggapan dari 90 responden dalam kuesioner tentang pernyataan bahwa karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, memberikan jawaban rata-rata setuju dengan presentase 51,1%. Untuk pernyataan bahwa karyawan mampu memenuhi target pencapaian yang ditentukan oleh perusahaan, rata-rata memberikan jawaban setuju yaitu 47,8%. Sedangkan pernyataan bahwa karyawan melibatkan kejasama adengan orang lain dalam

melaksanakan tugas, rata-rata memberikan jawaban setuju dengan presentase sebesar 63,3%.

4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang digunakan dalam mengukur tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid memengaruhi validitas yang tinggi. Sebaliknya suatu instrumen yang kurang valid akan memiliki validitas rendah. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat signifikansi sebesar 0,05, dan syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat valid adalah $r_{tabel} = 0,212$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected item total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Keterangan
Kecerdasan Emosional	Q1	0,750	0,212	Valid
	Q2	0,749	0,212	Valid
	Q3	0,755	0,212	Valid
	Q4	0,610	0,212	Valid
	Q5	0,676	0,212	Valid
Kecerdasan Spiritual	Q1	0,615	0,212	Valid
	Q2	0,638	0,212	Valid
	Q3	0,549	0,212	Valid
Motivasi	Q1	0,891	0,212	Valid
	Q2	0,890	0,212	Valid
	Q3	0,580	0,212	Valid
	Q4	0,625	0,212	Valid
Kinerja	Q1	0,774	0,212	Valid
	Q2	0,791	0,212	Valid
	Q3	0,682	0,212	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas yakni hasil olahan data pengujian validitas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan 5 item pertanyaan, kecerdasan spiritual dengan 3 pertanyaan, motivasi dengan 4 pertanyaan, dan kinerja dengan 3

item pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa 15 item pertanyaan adalah valid karena memiliki r hitung $> r_{tabel}$ (0,212).

4.3.2. Uji Reabilitas

Pengujian Reabilitas dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan dalam mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 ($>0,70$). Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁	0,781	Reliabel
X ₂	0,708	Reliabel
X ₃	0,801	Reliabel
Y	0,802	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 ($\alpha >0,70$), yang artinya bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel

independen. Berikut adalah hasil dari uji multikolonieritas.

Tabel 4.10
Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan emosional	0.646	1.548	Tidak ada multikolonieritas
Kecerdasan spiritual	0.451	2.216	Tidak ada multikolonieritas
motivasi	0.466	2.144	Tidak ada multikolonieritas

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Variabel-variabel independen dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai toleran $> 0,10$, dan $VIF < 10,0$. Dan berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 diatas maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel, karena pada:

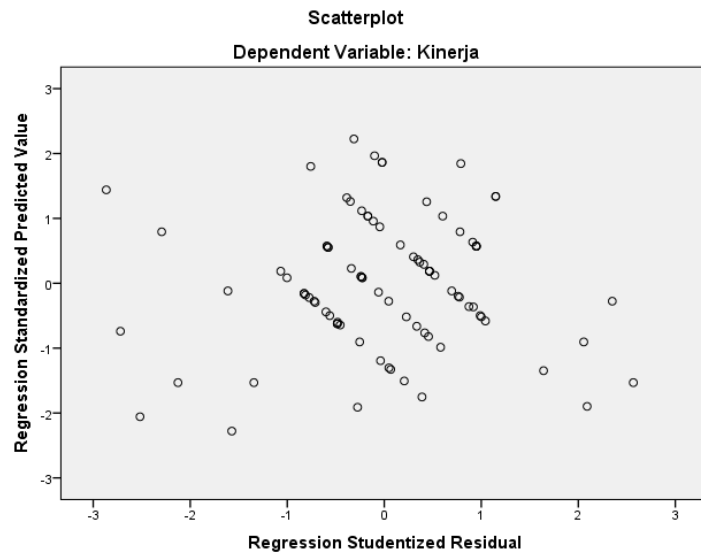
- a. Variabel Kecerdasan emosional (X1) nilai toleran $> 0,10$ ($0,646 > 0,10$) dan nilai $VIF < 10,0$ ($1,548 < 10,0$), maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Variabel Kecerdasan Spiritual (X2) nilai toleran $> 0,10$ ($0,451 > 0,10$), dan nilai $VIF < 10,0$ ($2,216 < 10,0$), maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

- c. Variabel Motivasi (X3) nilai toleran $> 0,10$ ($0,466 > 0,10$), dan nilai VIF $< 10,0$ ($2,144 < 10,0$) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3.2. Uji Heterodkedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4



Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.3.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.29123743
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.070
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat diketahui jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 = data normal. Pada tabel diatas menunjukkan *Asymp (2-tailed)* sebesar 0.389 > 0.05, maka dapat dikatakan data tersebut normal.

4.3.4. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, maka digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.104	1.256		3.267	.002
KecerdasanEmosional	.296	.069	.457	4.266	.000
KecerdasanSpiritual	.451	.145	.397	3.101	.003
Motivasi	.216	.105	.259	2.056	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa α atau konstanta sebesar 4,104 artinya ketiga variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati sebesar 4,104. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional atau X_1 sebesar 0,296. Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual atau X_2 sebesar 0,451. Koefisien regresi variabel motivasi atau X_3 sebesar 0,216. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,107 + 0,296X_1 + 0,451X_2 + 0,216X_3 + e$$

Dimana :

Y : variabel dependen (kinerja)

X_1 : variabel independen (Kecerdasan Emosional)

X_2 : variabel independen (Kecerdasan Spiritual)

X_3 : variabel independent (Motivasi)

Hasil analisis data primer yang di olah maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati
Jika variabel kecerdasan emosional ditingkatkan, seperti kesadaran diri, pengaturan diri, empati, motivasi, atau keterampilan sosial ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati akan meningkat.
- b. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati
Jika variabel kecerdasan spiritual ditingkatkan, seperti kejujuran, keterbukaan, atau fokus pada kontribusi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati akan meningkat.
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
Jika variabel motivasi ditingkatkan, seperti keuletan dalam bekerja, kemajuan, atau pencapaian prestasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati akan meningkat.

4.3.5. Uji Hipotesis

4.3.5.1. Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 90 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-k-1$ $df = 90-4-1 = 85$ dan tingkat signifikansi (α) = 5 % maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98827.

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.104	1.256		3.267	.002
KecerdasanEmosional	.296	.069	.457	4.266	.000
KecerdasanSpiritual	.451	.145	.397	3.101	.003
Motivasi	.216	.105	.259	2.056	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Sesuai tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan pengujian secara statistik dengan uji parsial(Uji t) dari masing-masing variabel yaitu :

1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Terlihat pada tabel terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel kecerdasan emosional mempunyai t_{hitung} yakni 4,266 dengan $t_{tabel} = 1,98827$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel

kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda abadi Pati.

2. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)

Terlihat pada tabel terdapat nilai sig 0,003. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,003 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel Kecerdasan Spiritual mempunyai t_{hitung} yakni 3,101 dengan $t_{tabel} = 1,98827$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

3. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X_3)

Terlihat pada tabel terdapat nilai sig 0,043. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,043 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel motivasi mempunyai t_{hitung} yakni 2,056 dengan $t_{tabel} = 1,98827$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

Berdasarkan data di atas variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, dimana variabel kecerdasan emosional t_{hitung} yakni 4,266 dengan $t_{tabel} = 1,98827$, variabel kecerdasan spiritual t_{hitung} 3,101 dengan $t_{tabel} = 1,98827$, dan variabel motivasi t_{hitung} 2,056 dengan $t_{tabel} = 1,98827$.

4.3.5.2. Uji F

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Cara menghitung F_{tabel} $df (n1) = k-1=4 -1=3$, $df (n2) = n-k = 90-4=86$, dengan perhitungan tersebut nilai $df (n1) 3$, $df (n2) 86$ dan taraf signifikansi $5\% = 0,05$ maka didapatkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,71. Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1=b_2=b_3=0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

Ho diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Ha diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 4.14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.600	3	28.200	16.343	.000 ^b
	Residual	148.389	86	1.725		
	Total	232.989	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, KecerdasanEmosional, KecerdasanSpiritual

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari table 4.14 diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $16,343 > F_{tabel}$ $2,71$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

4.3.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen.

Tabel 4.15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.341	1.314

a. Predictors: (Constant), Motivasi, KecerdasanEmosional, KecerdasanSpiritual

Dari hasil pengolahan tabel 4.15 diatas data primer dapat dilihat nilai $R^2 = 0,363$, artinya hubungan positif dan kuat antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi. Hal ini berarti 36,3% variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi). Sedangkan sisanya ($100\% - 36,3\% = 63,7\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.3.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian ini dengan menggunakan statistik *uji t* bahwa kecerdasan emosional *nilai sig* lebih kecil dari *nilai probabilitas*

0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ dan juga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,266 > 1,98827$. hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Variabel kecerdasan spiritual juga menjadi pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian menggunakan statistik *uji t* bahwa kecerdasan spiritual *nilai sig* lebih kecil dari *nilai probabilitas* 0,05 atau nilai $0,003 < 0,05$ dan juga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,101 > 1,98827$, sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Kemudian variabel motivasi juga menjadi pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, dapat dibuktikan dengan *uji t* bahwa motivasi *nilai sig* lebih kecil dari *nilai probabilitas* 0,05 atau nilai $0,043 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,056 > 1,98827$, sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Begitu juga dari hasil Uji Determinasi diperoleh *nilai adjusted R Square* sebesar 0.363. Hal ini berarti sebesar 36,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen tersebut yaitu, variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi. Sedangkan 63,7% dijelaskan dalam penelitian lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama penelitian ini yang diterima adalah bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha

Huda Abadi Pati. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Sehingga kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keputusan kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu, antara lain adalah penelitian Athifah Ridhawati (Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap). Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sang Hyang Seri Cabang Sidrap. Sehingga kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Sang Hyang Seri Cabang Sidrap. Penelitian yang dilakukan oleh Alifah Diana Rosdaranita (Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidiq manajemen Yogyakarta). Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.

2. Hipotesis kedua penelitian ini yang diterima adalah bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Alifah Diana Rosdaranita (Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional

Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidiq manajemen Yogyakarta). Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Sehingga kecerdasan spiritual menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Irham Fauzi (Pengaruh Kecerdasan Spiritual Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di BPR Syariah Suriah Cabang Semarang). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di BPR Syariah Suriah cabang Semarang. Maka kecerdasan spiritual menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

3. Hipotesis ketiga penelitian ini yang diterima adalah bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Akhsin Rustam Aji (Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo). Berdasarkan penelitian tersebut motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Wonosobo. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nur Abib Asriyanto (Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang). Dari

penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. Maka motivasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

4. Hipotesis ke empat penelitian ini yang diterima adalah bahwa terdapat faktor yang dominan diantara faktor-faktor (kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi) dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yaitu faktor kecerdasan emosional. Hipotesis penelitian ini diperoleh oleh hasil penelitian di atas. Bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa variabel faktor kecerdasan emosional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,266 > 1,98827$ dimana t_{hitung} variabel kecerdasan emosional lebih besar dibandingkan t_{hitung} variabel kecerdasan spiritual dan motivasi. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati yang telah dibahas serta pengujian statistik yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional atas kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,05$. Yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
2. Besarnya pengaruh kecerdasan spiritual karyawan, atas kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t $0,03 < 0,05$. Yang berarti kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
3. Besarnya pengaruh motivasi karyawan atas kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t $0,043 < 0,05$. Yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
4. Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan kesimpulan dalam penelitian ini. Adapun saran yang diberikan adalah :

1. Bagi Karyawan

Untuk lebih meningkatkan kualitas hasil kerja serta meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual serta motivasi agar dapat lebih meningkatkan kinerja di PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.

2. Bagi Pemilik Usaha

Untuk lebih memperhatikan anggotanya, dan meningkatkan kinerja karyawan di BPR Artha Huda Abadi Pati.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar hasilnya lebih maksimal.

5.3. Penutup

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, dengan rahmat dan hidayat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan pembahasan skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dalam segi bahasa, penulisan, penyajian, sistematika maupun analisisnya. Hal itu semata-mata merupakan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan dari berbagai pihak demi perbaikan yang akan datang untuk mencapai kesempurnaan.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi diri penulis, selain itu juga mampu memberikan ilmu pengetahuan yang positif bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Bhirawa , Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESTT Vol. 2 No. 7 Juli 2015.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012.
- Dewi, Lus yana, Skripsi, *Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Tv Lokal Di Lampung)*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung, 2016.
- Dwi Rini Waryanti, Sesilia, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kineja Kayawan*, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Univesitas Diponegoro, 2011.
- Eko Sujianto, Agus, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.
- Fauzi, Irham , *pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Di BPR Syariah Suriyah Cabang Semarang*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2013.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS (Edisi VIII)*, Semarang: Badan Penerbit: UNDIP, 2016.
- *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.

- Ibrahim Indrawijaya, Adam , *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2008.
- Judge, Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2016.
- Masrukan, *Statistik Deskriptif dan Inferensial Aplikasi Progam SPSS dan Excel*, Kudus: Media Ilmu, 2014.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Menggunakan Kompensasi Edisi Revisi*, Jakarta :PT. Raja Grafindo, 2012.
- Nur Hayati, Ida, Margono Setiawan, solimun, *Kecerdasan Emosioal dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, 2013.
- Paisal, Susi Anggraini, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010.
- Ridhawati, Atifah, Skripsi, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero)*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016.
- Sholiha, Milatus, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang – Malang*, Warta Ekonomi Vol. 07 No 17 Februari 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana, 2010.
- *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta :PT RajaGrafindo Persada, 2016.

Zahreza, Fajar Setiara Putra dkk, “Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual”, *Jurnal Jarkom*, vol. 1, No. 2, 2014.

Lampiran 1

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR ARTHA HUDA ABADI PATI

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

- Mohon berikan tanda (\checkmark) pada kolom penilaian sesuai dengan pendapat anda.

1. Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
1.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, meskipun saya tidak menyukainya.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
2.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

	memberikan gagasan baru.					
3.	Saya dapat mengatur diri saya.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
4.	Saya dapat melihat rasa sakit pada diri orang lain, meskipun mereka tidak menceritakannya.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
5.	Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

2. Kecerdasan Spiritual

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
1.	Saya mengetahui pentingnya kejujuran dalam menjalankan kewajiban.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
2.	Saya bersikap terbuka saat berinteraksi dengan orang lain.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
3.	Saya mampu memahami tujuan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

	hidup.	Setuju				
--	--------	--------	--	--	--	--

3. Motivasi

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
1.	Saya sangat teliti dalam bekerja.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
2.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
3.	Saya mampu memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
4.	Saya mampu bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

4. Kinerja

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
1.	Saya tidak pernah	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat

	melakukan kesalahan dalam bekerja.	Tidak Setuju	Setuju	Setuju		Setuju
2.	Saya mampu memenuhi target pencapaian yang ditentukan oleh perusahaan.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
3.	Saya melibatkan kejasama adengan orang lain dalam melaksanakan tugas.	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Lampiran 2

DATA RESPONDEN

1. Umur Responden

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	5	5.6	5.6	5.6
21-30 tahun	36	40.0	40.0	45.6
31-40 tahun	35	38.9	38.9	84.4
41-50 tahun	14	15.6	15.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

2. Jenis Kelamin Responden

jeniskelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	50	55.6	55.6	55.6
Perempuan	40	44.4	44.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

3. Latar Belakang Pendidikan Responden

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	8.9	8.9	8.9
S1	42	46.7	46.7	55.6
SMA	34	37.8	37.8	93.3
SMK	6	6.7	6.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total Kecerdasan Emosional	Q1	Q2	Q3	Total Kecerdasan Spiritual	Q1	Q2	Q3	Q4	Total Motivasi	Q1	Q2	Q3	Total Kinerja
3	4	5	4	4	20	4	5	3	12	5	5	3	4	17	4	4	5	13
4	5	4	4	4	21	5	4	4	13	5	5	4	4	18	4	4	4	12
2	2	3	4	3	14	3	4	5	12	3	3	4	3	13	4	3	5	12
5	5	4	4	4	22	5	4	5	14	5	5	5	5	20	3	2	4	9
2	3	3	4	2	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12	5	4	4	13
4	4	3	4	3	18	4	3	3	10	4	4	3	4	15	4	4	4	12
4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	4	4	4	16	3	4	4	11
2	2	2	4	2	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	4	4	12
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	4	3	9
4	4	4	4	2	18	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	12
4	3	3	3	4	17	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	4	4	12
4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	5	5	4	5	19	4	4	4	12
3	4	4	4	4	19	4	3	3	10	4	4	3	4	15	4	4	4	12
4	4	3	4	2	17	5	2	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	5	3	4	4	21	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	12
2	2	3	3	4	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	2	7
3	2	2	3	2	12	3	5	4	12	3	3	4	4	14	4	2	4	10
4	5	4	5	3	21	5	4	5	14	5	5	4	3	17	4	4	4	12
4	3	4	4	2	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	2	9
4	4	3	4	3	18	4	3	3	10	4	4	3	4	15	3	4	4	11
4	4	5	3	4	20	5	4	4	13	5	5	4	4	18	4	4	5	13

2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	2	8
4	5	4	4	3	20	4	3	3	10	4	4	3	4	15	5	4	5	14
4	4	4	5	4	21	5	4	4	13	5	5	4	5	19	5	5	4	14
2	3	3	3	2	13	3	3	3	9	3	3	3	4	13	2	2	2	6
4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	3	3	4	3	13	3	4	4	11
3	2	3	3	2	13	3	2	4	9	3	3	4	4	14	2	2	3	7
4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	5	13
3	4	3	3	3	16	5	4	4	13	5	5	4	3	17	3	3	4	10
4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	4	4	3	5	16	2	2	3	7
3	3	4	3	4	17	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	4	4	12
4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	5	17	5	4	5	14
4	5	4	3	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	13
3	4	4	4	4	19	3	3	4	10	3	3	4	3	13	4	4	3	11
4	3	4	4	4	19	4	3	3	10	4	4	3	4	15	3	2	2	7
3	3	4	4	3	17	3	4	4	11	3	3	4	3	13	3	3	4	10
4	5	4	5	3	21	4	4	5	13	4	4	5	4	17	4	5	4	13
3	4	3	4	3	17	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	3	4	10
3	3	4	3	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	5	5	5	4	23	5	3	4	12	5	5	4	4	18	5	3	4	12
3	4	3	3	3	16	4	4	4	12	5	5	4	3	17	3	3	4	10
3	4	3	3	4	17	4	3	3	10	4	4	3	4	15	4	3	4	11
4	3	4	4	3	18	4	3	4	11	4	4	4	5	17	4	4	4	12
4	3	3	3	3	16	4	3	3	10	4	4	3	3	14	5	5	3	13
4	5	4	4	4	21	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	5	13
3	4	3	4	3	17	3	3	3	9	4	5	3	4	16	3	3	4	10
4	4	5	4	4	21	4	4	5	13	4	4	5	4	17	4	5	5	14

3	4	3	3	3	16	4	4	4	12	4	4	4	3	15	5	3	4	12
3	4	3	3	3	16	5	3	3	11	5	5	3	5	18	3	3	4	10
3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	4	3	11
4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	3	10
3	4	4	3	3	17	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	3	4	10
4	3	3	3	3	16	3	3	4	10	3	3	4	4	14	3	3	4	10
3	3	2	4	3	15	3	2	3	8	3	4	3	3	13	3	2	4	9
3	3	4	4	4	18	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	3	4	11
4	4	4	3	3	18	4	3	4	11	4	4	4	5	17	3	3	4	10
5	3	4	4	4	20	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	5	4	12
4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	3	4	3	3	16	3	4	4	11	3	3	4	5	15	3	4	4	11
3	4	4	3	3	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	3	4	11
4	3	4	3	4	18	4	3	4	11	4	4	4	4	16	3	3	4	10
4	3	4	4	3	18	3	4	3	10	3	3	3	4	13	4	3	4	11
3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	3	3	3	4	13	4	4	3	11
3	4	3	3	3	16	5	4	4	13	5	5	4	3	17	3	3	4	10
3	4	4	4	3	18	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	5	5	14
2	3	3	3	3	14	3	2	4	9	3	3	4	3	13	3	3	4	10
4	3	3	4	3	17	4	4	3	11	3	3	3	4	13	4	4	3	11
4	4	3	4	3	18	4	3	4	11	4	4	4	5	17	3	3	4	10
5	5	5	4	4	23	5	4	5	14	5	5	5	4	19	4	4	5	13
3	4	3	3	3	16	5	4	4	13	5	5	4	5	19	3	3	4	10
4	4	3	3	3	17	3	2	3	8	3	3	3	4	13	4	4	2	10
3	4	3	3	3	16	5	4	4	13	5	5	4	5	19	3	3	4	10

4	5	4	5	4	22	5	4	3	12	5	5	4	4	18	4	4	4	12
4	4	3	4	3	18	4	5	4	13	4	4	4	3	15	4	4	4	12
4	3	4	3	3	17	3	4	5	12	3	3	4	4	14	3	2	3	8
3	5	3	3	3	17	5	4	4	13	5	5	4	5	19	5	3	4	12
3	3	3	4	3	16	4	2	4	10	4	4	4	4	16	4	3	5	12
3	4	2	4	3	16	4	4	3	11	4	3	3	3	13	3	2	5	10
3	4	3	4	3	17	3	4	3	10	3	3	3	5	14	3	3	4	10
3	4	3	4	4	18	3	3	4	10	3	3	4	4	14	4	3	3	10
3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	4	4	4	5	17	4	4	4	12
4	4	5	5	4	22	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	5	4	13
4	4	2	4	3	17	4	5	3	12	4	4	3	4	15	5	4	2	11
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	5	17	5	4	4	13
4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	5	5	4	4	18	4	4	5	13
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	5	17	3	4	4	11
4	5	4	4	3	20	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	3	4	11
3	4	3	3	3	16	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	3	3	10

Lampiran 3

UJI VALIDITAS X₁

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	TotalKecerdasanEmosional
Q1	Pearson Correlation	1	.504**	.417**	.350**	.358**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Q2	Pearson Correlation	.504**	1	.379**	.357**	.330**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Q3	Pearson Correlation	.417**	.379**	1	.325**	.545**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Q4	Pearson Correlation	.350**	.357**	.325**	1	.215	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002		.042	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Q5	Pearson Correlation	.358**	.330**	.545**	.215	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.042		.000
	N	90	90	90	90	90	90
TotalKecerdasanEmosional	Pearson Correlation	.750**	.749**	.755**	.610**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

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

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

UJI VALIDITAS X₂

Correlations

		Q1	Q2	Q3	TotalKecerdasanSpiritual
Q1	Pearson Correlation	1	.211*	.270**	.615**
	Sig. (2-tailed)		.043	.009	.000
	N	92	92	92	92
Q2	Pearson Correlation	.211*	1	.259*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.043		.013	.000
	N	92	92	92	92
Q3	Pearson Correlation	.270**	.259*	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.009	.013		.000
	N	92	92	92	92
TotalKecerdasanSpiritual	Pearson Correlation	.615**	.638**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

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

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

UJI VALIDITAS X₃

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	TotalMotivasi
Q1	Pearson Correlation	1	.947**	.337**	.316**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000
	N	90	90	90	90	90
Q2	Pearson Correlation	.947**	1	.319**	.328**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.002	.000
	N	90	90	90	90	90
Q3	Pearson Correlation	.337**	.319**	1	.230*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.029	.000
	N	90	90	90	90	90
Q4	Pearson Correlation	.316**	.328**	.230*	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.029		.000
	N	90	90	90	90	90
TotalMotivasi	Pearson Correlation	.891**	.890**	.580**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

N	90	90	90	90	90
---	----	----	----	----	----

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

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

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Q1	Q2	Q3	TotalKinerja
Q1	Pearson Correlation	1	.496**	.267*	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000
	N	90	90	90	90
Q2	Pearson Correlation	.496**	1	.262*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000
	N	90	90	90	90
Q3	Pearson Correlation	.267*	.262*	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.011	.013		.000
	N	90	90	90	90
TotalKinerja	Pearson Correlation	.774**	.791**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

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

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

UJI REABILITAS X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.851	6

UJI REABILITAS X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.708	.746	4

UJI REABILITAS X₃

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.858	5

UJI REABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.827	4

Lampiran 4

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI MULTIKOLONIERITAS

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.104	1.256		3.267	.002		
	KecerdasanEmosional	.296	.069	.457	4.266	.000	.646	1.548
	KecerdasanSpiritual	.451	.145	.397	3.101	.003	.451	2.216
	Motivasi	.216	.105	.259	2.056	.043	.466	2.144

a. Dependent Variable: Kinerja

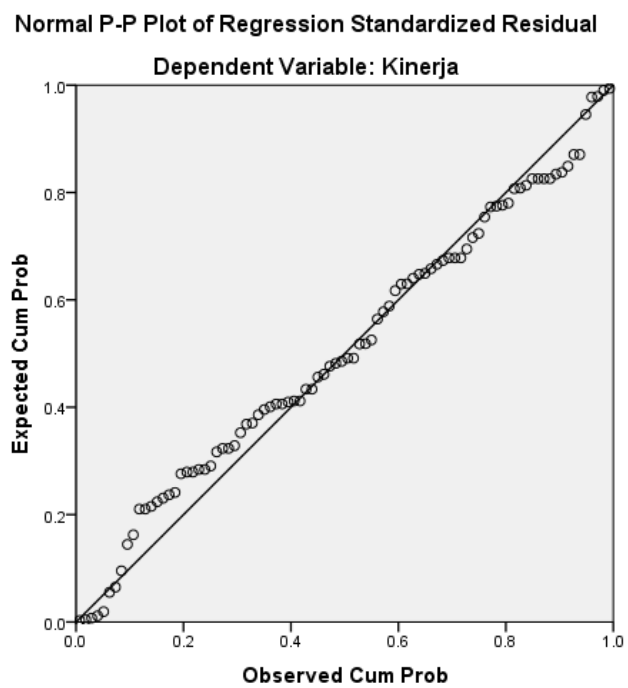
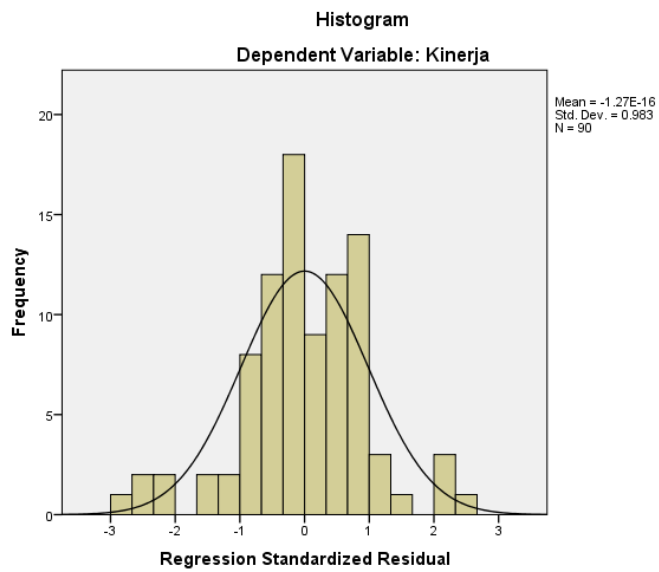
2. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

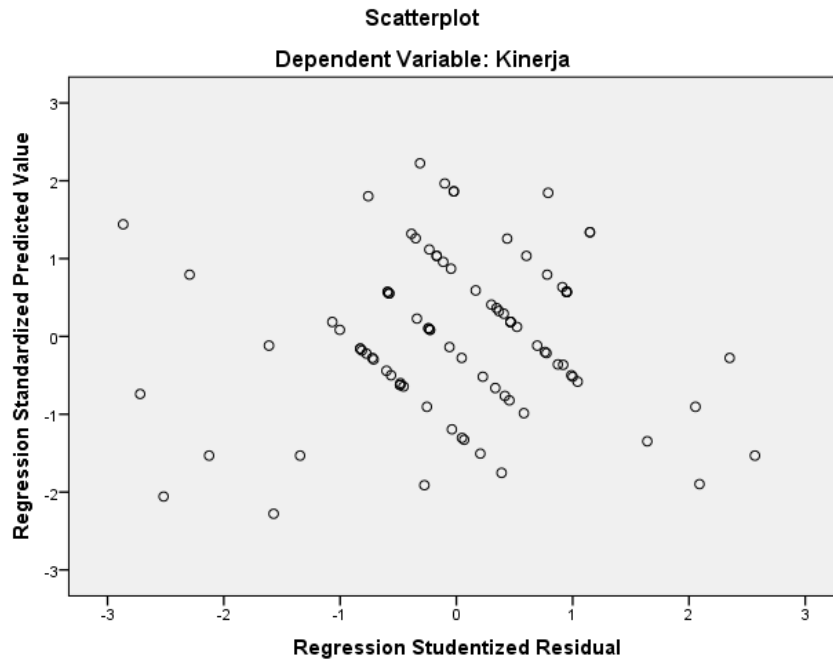
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.29123743
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.070
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



3. UJI HETEROSKEDASTITAS



Lampiran 5

REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.104	1.256		3.267	.002
	KecerdasanEmosional	.296	.069	.457	4.266	.000
	KecerdasanSpiritual	.451	.145	.397	3.101	.003
	Motivasi	.216	.105	.259	2.056	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.600	3	28.200	16.343	.000 ^b
	Residual	148.389	86	1.725		
	Total	232.989	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, KecerdasanEmosional, KecerdasanSpiritual

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.341	1.314

a. Predictors: (Constant), Motivasi, KecerdasanEmosional, KecerdasanSpiritual

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Yuni Rukhayatun
Tampat, Tanggal Lahir : Pati, 19 April 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Waturoyo, RT. 03 RW. 06 Kec. Margoyoso
Kab. Pati
No. HP : 085727125855
Nama Orang Tua :
Ayah : Suyatno
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Sutinah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Desa Waturoyo, RT. 03 RW. 06 Kec. Margoyoso Pati

Riwayat Pendidikan Formal:

1. TK Uswatun Hasanah. Tahun 2000-2002
2. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darun Najah. Tahun 2002-2008
3. Madrasah Tsanawiyah (MTS) Darun Najah. Tahun 2008-2011
4. Madrasah Aliyah (MA) Darun Najah. Tahun 2011-2014

Semarang, 13 Juli 2018

Penulis,

YUNI RUKHAYATUN

NIM. 1405026043

