

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (*INTELLECTUAL QUOTIENT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (*EMOTIONAL QUOTIENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH *WORKPLACE SPIRITUALITY*
(Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo)

SKRIPSI



Oleh:

HUSNUL KHOTIMAH
NIM : 16510181

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (*INTELLECTUAL QUOTIENT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (*EMOTIONAL QUOTIENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH *WORKPLACE SPIRITUALITY*

(Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

HUSNUL KHOTIMAH

NIM : 16510181

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

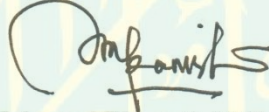
PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (*INTELLECTUAL QUOTIENT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (*EMOTIONAL QUOTIENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH *WORKPLACE SPIRITUALITY*
(Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo)

SKRIPSI

Oleh

HUSNUL KHOTIMAH
NIM: 16510181

Telah disetujui 9 November 2018
Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M
NIP. 19750426 20160801 2 042

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (*INTELLECTUAL QUOTIENT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (*EMOTIONAL QUOTIENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH *WORKPLACE SPIRITUALITY*
(Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo)**

SKRIPSI


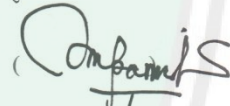
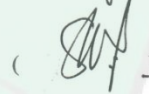
Oleh
HUSNUL KHOTIMAH
NIM : 16510181

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 17 Desember 2018


Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124200901 1 007
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M
NIP. 19750426 20160801 2 042
3. Penguji Utama
Dr. Siswanto, M.Si
NIP. 19750906200604 1 001

Tanda Tangan

()
()
()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,


Drs. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husnul Khotimah
 NIM : 16510181
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (*INTELLECTUAL QUOTIENT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (*EMOTIONAL QUOTIENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH *WORKPLACE SPIRITUALITY* PADA PT. BRI SYARIAH CABANG SIDOARJO

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 14 November 2018

Hormat saya,



Husnul Khotimah

NIM : 16510181

LEMBAR PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayangMu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Abi dan Umi tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada abi dan umi yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga dan tidak mungkin dapat ku balas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini langkah awal untuk membuat abi dan umi bahagia. Terimakasih abi dan umi yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik.

My Brother

Untuk adikku, terimakasih telah menjadi sosok yang selalu menginspirasi dan memotivasi. Tetaplah menjadi seseorang yang kuat, semoga kau bisa lebih sukses nantinya.

My Best Friend's

Buat sahabatku Aulia Marsha Meutia, Jelita Sedenge dan Tengku Muhammad Al-Faisal, terimakasih atas bantuan, doa, nasehat, hiburan, traktiran, ojekan, sandaran dan semangat yang kalian berikan selama aku kuliah. Takkan pernah kulupakan semua yang telah kalian berikan selama ini. Buat temen-temen alih jenjang Firda, Fifa, Nasrul, Acep, Oddin, Mujiono terimakasih atas bantuan kalian dan kekompakan kalian untuk saling support. Semoga kekeluargaan ini akan terjalin sampai kapanpun. Dan teruntuk semua temen-temenku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih. Terimakasih kalian sudah mau kiranya menjadi temanku dalam suka dan duka, terimakasih juga atas doa dan segala macam bantuannya. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Aamiin

HALAMAN MOTTO

أَحْرِصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْزِزْ

“Bersungguh-sungguhlah pada perkara-perkara yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah kamu bersikap lemah.”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul :

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (*INTELLECTUAL QUOTIENT*) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (*EMOTIONAL QUOTIENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH *WORKPLACE SPIRITUALITY* (Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo)

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang takterhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Orang tua tercinta, Bapak Husen Ibrahim dan Ibu Istiqomah, adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Teman-teman jurusan manajemen yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 14 November 2018

Peneliti



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1 Teori Kecerdasan	21
2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inteligensi	24
2.2.2 Kecerdasan Intelektual	29
2.2.2.1 Indikator Kecerdasan Intelektual	30
2.2.2.2 Kecerdasan Intelektual dalam Islam	33
2.2.3 Kecerdasan Emosional	37
2.2.3.1 Kecerdasan Emosional dalam Islam	41
2.2.4 Kinerja	43
2.2.4.1 Pengertian Kinerja	43
2.2.4.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja	45
2.2.4.3 Penilaian Kinerja	46
2.2.4.4 Upaya Peningkatan Kinerja	47
2.2.4.5 Kinerja dalam Islam	48
2.2.5 <i>Workplace Spirituality</i>	50
2.2.5.1 Spiritualitas	50
2.2.5.2 Definisi <i>Workplace Spirituality</i>	50
2.2.5.3 Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	50
2.2.5.4 Definisi dan Karakteristik Organisasi Spiritual	53
2.2.5.5 Dampak <i>Workplace Spirituality</i>	54

2.2.5.6 <i>Workplace Spirituality</i> dalam Islam.....	56
2.3 Hubungan Antar Variabel	58
2.3.1 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.....	58
2.3.2 Hubungan Kecerdasan Intelektual dan Kinerja Karyawan.....	59
2.3.3 Hubungan Kecerdasan dan <i>Workplace Spirituality</i>	60
2.3.4 Hubungan <i>Workplace Spirituality</i> dan Kinerja Karyawan.....	61
2.4 Kerangka Konseptual.....	62
2.5 Hipotesis	63
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	65
3.2 Lokasi Penelitian.....	66
3.3 Populasi dan Sampel.....	66
3.3.1 Populasi.....	66
3.3.2 Sampel.....	67
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	67
3.5 Data dan Jenis Data	68
3.5.1 Data Primer.....	68
3.5.2 Data Sekunder.....	68
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.6.1 Penyebaran Angket.....	69
3.6.2 Dokumentasi.....	70
3.6.3 Instrumen Penelitian.....	70
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	71
3.8 Metode Analisis Data.....	73
3.8.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	73
3.8.2 Uji Asumsi.....	75
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	76
3.10 Uji Mediasi (<i>Sobel Test</i>).....	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	79
4.1.1 Gambaran Umum PT. BRI Syariah.....	79
4.1.2 Visi dan Misi PT. BRI Syariah.....	82
4.1.3 Struktur Organisasi PT. BRI Syariah.....	83
4.1.4 Produk PT. BRI Syariah.....	84
4.1.5 Uji Instrumen Data	86
4.1.5.1 Uji Validitas.....	86
4.1.5.2 Uji Reliabilitas.....	88
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	88
4.1.6.1 Uji Normalitas	88
4.1.6.2 Uji Linieritas.....	89
4.1.7 Analisis Deskriptif.....	90
4.1.7.1 Deskripsi Karakteristik Responden	90
4.1.7.2 Deskripsi Variabel Penelitian	91

4.1.7.3 Variabel <i>Intellectual Quotient</i> (X1).....	92
4.1.7.4 Variabel <i>Emotional Quotient</i> (X2)	94
4.1.7.5 Kinerja Karyawan (Y)	95
4.1.7.6 Variabel <i>Workplace Spirituality</i> (Z)	96
4.1.8 Uji Hipotesis	98
4.1.8.1 Pengaruh IQ dan EQ terhadap WS	98
4.1.8.2 Pengaruh IQ, EQ dan WS terhadap Kinerja Karyawan.	101
4.1.2.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	104
4.1.8.4 Uji Mediasi (<i>Sobel Test</i>)	105
4.2 Pembahasan	107
4.2.1 Pengaruh Langsung IQ terhadap Kinerja Karyawan	107
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung IQ terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Workplace Spirituality</i>	110
4.2.3 Pengaruh Langsung EQ terhadap Kinerja Karyawan	111
4.2.4 Pengaruh Tidak Langsung EQ terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Workplace Spirituality</i>	116
4.2.5 <i>Workplace Spirituality</i> Memediasi Pengaruh <i>IQ</i> dan <i>EQ</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	118
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	123
5.1 Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	69
Tabel 3.2	Definisi Operasional variable Penelitian.....	71
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	86
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4.4	Hasil Uji Linearitas	88
Tabel 4.5	Karakteristik Responden	89
Tabel 4.6	Kriteria Interpretasi Skor	91
Tabel 4.7	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap IQ	92
Tabel 4.8	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap EQ	93
Tabel 4.9	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
Tabel 4.10	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap WS	96
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi IQ & EQ Terhadap WS	101
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi IQ, EQ & WS Terhadap Kinerja Karyawan.....	103
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Sobel Test</i>	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	61
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	90
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	94
Gambar 4.2 Hasil Model Analisis Jalur	104



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Uji Instrumen Data
- Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 : Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)
- Lampiran 6 : Uji *Sobel Test*
- Lampiran 7 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 : Biodata Peneliti



ABSTRAK

Husnul Khotimah. 2018, SKRIPSI. Judul: “**Pengaruh *Intellectual Quotient* dan *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh *Workplace Spirituality* (Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo)**”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, MM.

Kata Kunci : *Intellectual Quotient*, *Emotional Quotient*, Kinerja Karyawan, *Workplace Spirituality*

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung terhadap kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Setiap perusahaan berupaya memperoleh SDM yang berkualitas, rendahnya kualitas SDM tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan (lingkungan kerja). Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (organisasi), sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berkaitan dengan hal ini, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, akan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *intellectual quotient* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi oleh *workplace spirituality*.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel penelitian sebanyak 55 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan data sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model Analisis Jalur (*path analysis*) dengan alat bantu SPSS *for windows*.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *intellectual quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Intellectual quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *workplace spirituality*. *Emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* mampu memediasi pengaruh *intellectual quotient* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Intellectual Quotient*, *Emotional Quotient*, Kinerja Karyawan, *Workplace Spirituality*

ABSTRACT

Husnul Khotimah. 2018, THESIS. Title: "**Influence of Intellectual Quotient and Emotional Quotient on performance of employees is mediated by Workplace Spirituality (Case study of PT. BRI Syariah Sidoarjo)**"

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, MM.

Keywords : Intellectual Quotient, Emotional Quotient, The Performance Of Employees, Workplace Spirituality

Human resources a very dominant role in the activities of the company. Or whether an enterprise is successful in achieving the goals depends heavily against the ability of human resources or employees in carrying out the tasks given. Every company strives to obtain a qualified of human resources, low quality of human resources will certainly impact negatively for the company (working environment). Therefore human resources must be managed properly in order to achievement of the objectives of the company (Organization), so that the objectives of the organization can be achieved effectively and efficiently. Related to this, the intellectual intelligence and emotional intelligence is one of the determining factors in improving the performance of employees. With the increasing performance of employees, will be able to provide benefits for the company. The purpose of this research is to know the influence of intellectual quotient and emotional quotient on performance of employees with mediation by workplace spirituality.

This research using quantitative research with this type of research is explanatory research. Sample research as much as 55 respondents with sampling techniques are saturated. Types of data used in the form of primary data i.e., collecting data using questionnaires and secondary data in the form of the document. Analysis of the data used is the path analysis model (path analysis) with the tool SPSS for windows.

From the results of research show that the intellectual quotient of significant effect on performance of employees. Intellectual quotient significantly influential on performance of employees through workplace spirituality. Emotional quotient of significant effect on performance of employees. Emotional quotient significantly influential on performance of employees through workplace spirituality. Workplace spirituality was able to mediate the influence of intellectual quotient and emotional quotient on performance of employees.

Keywords : Intellectual Quotient, Emotional Quotient, The Performance Of Employees, Workplace Spirituality

الملخص

حسن الخاتمة، ٢٠١٨، بحث جامعي، الموضوع: آثار الحصص الفكرية والحصص الفكرية على إجراء الموظفين بوساطة الروحانية في مكان العمل (دراسة في PT BRI Syariah الشعبوية في سيدوارجو) المشرف : الدكتور فيفين ماهراني إيكواتي الماجستير
الكلمات المفتاحية : الحصص الفكرية، والحصص الفكرية، وإجراء الموظفين، والروحانية في مكان العمل

الموارد البشرية دورا مهما جدا في أنشطه الشركة. أو ما إذا كانت المؤسسة ناجحه في تحقيق الأهداف تعتمد بشده علي قدره الموارد البشرية أو الموظفين علي القيام بالمهام المعطية. كل شركة تسعى جاهده للحصول علي الموارد البشرية المؤهلة ، وانخفاض نوعيه الموارد البشرية سوف تؤثر بالتاكيد سلبا علي الشركة (بيئة العمل). ولذلك يجب أداره الموارد البشرية بشكل سليم من أجل تحقيق أهداف الشركة (المنظمة) ، بحيث يمكن تحقيق أهداف المنظمة بفعالية وكفاءه. وفيما يتعلق بهذا ، فان الذكاء الفكري والذكاء العاطفي هو أحد العوامل الحاسمة في تحسين أداء الموظفين. مع الأداء المتزايد للموظفين ، وسوف تكون قادره علي تقديم الفوائد للشركة. والغرض من هذا البحث هو معرفه تأثير الحاصل الفكري والحاصل العاطفي علي أداء الموظفين بوساطة الروحانية في مكان العمل.

هذا البحث باستخدام البحوث الكمية مع هذا النوع من البحث هو البحث التفسيري. ويتم التشبع بعينه من البحوث بقدر مجيبا علي تقنيات أخذ العينات. أنواع البيانات المستخدمة في شكل بيانات أوليه ، اي جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والبيانات الثانوية في شكل الوثيقة. تحليل البيانات المستخدمة هو نموذج تحليل للنوافذ SPSS المسار (تحليل المسار) مع أداء

من نتائج البحوث تبين ان الحاصل الفكرية ذات تأثير كبير علي أداء الموظفين. حاصل الفكرية تأثيرا كبيرا علي أداء الموظفين من خلال الروحانية في مكان العمل. العاطفي حاصل تأثير كبير علي أداء الموظفين. العاطفي حاصل تأثير كبير علي أداء الموظفين من خلال الروحانية في مكان العمل. وكانت الروحانية في مكان العمل قادره علي التوسط في تأثير الحاصل الفكري والحاصل العاطفي علي أداء الموظفين

الكلمات المفتاحية : الحصص الفكرية، والحصص الفكرية، وإجراء الموظفين، والروحانية في مكان العمل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung terhadap kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Setiap perusahaan berupaya memperoleh SDM yang berkualitas, rendahnya kualitas SDM tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan (lingkungan kerja). Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (organisasi), sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sebagai penentu keberhasilan organisasi (Ardana dkk, 2012). Perkembangan organisasi dapat dilihat dari hasil kerja, dimana hasil kerja mencerminkan kinerja (Rivai, 2006). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif harus mengusahakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kerja tim (*team work*) dan akan berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas

sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tegak, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2009).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2006). Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi perasaan, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok. Sementara faktor eksternal berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2006).

Sumber daya manusia merupakan anugerah yang diberikan oleh Allah SWT yang menjadikan manusia lebih sempurna daripada makhluk lainnya, hal ini terdapat pada potongan ayat Al-Qur'an yang mengandung arti "*... dan di bumi itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang yakin, dan (juga) pada dirimu sendiri. Maka apakah kamu tidak memperhatikan?*" (Al-Qur'an: Adz-Dzariat, 51:20&21)

Dengan adanya makna potongan ayat diatas menunjukkan bahwa terdapat sumber daya dalam diri manusia, salah satu sumber daya tersebut adalah kecerdasan. Makhluk lain memiliki kecerdasan yang terbatas, sedangkan manusia tidak.

Dengan kecerdasan manusia mampu memahami segala fenomena kehidupan secara mendalam. Dengan kecerdasan pula manusia mampu mengetahui suatu kejadian kemudian mengambil hikmah dan pelajaran darinya. Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk *survive* menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan aset utama.

Setiap manusia memiliki potensi kecerdasan berpikir yang berbeda. Gardner menyatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu (Efendi, 2005).

Intellectual Quotient (IQ) adalah jenis kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika dan strategis. Dalam konteks pendidikan Indonesia, IQ lebih dihargai dibandingkan EQ dan SQ, faktanya kecerdasan dinilai dengan nilai raport atau IP, sementara sikap, kreativitas, kemandirian, emosi, spiritual belum mendapat penilaian yang proporsional (Efendi, 2005). Beck menyatakan bahwa kecerdasan intelektual sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembang sebelum usia 8 tahun, dan 20% sampai akhir masa remaja, sementara kecerdasan emosional dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Begitu pula Goleman

menyatakan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari *intellectual quotient* (IQ), sedangkan 80% lagi ditentukan oleh *emotional quotient* (EQ) (Mangkunegara, 2005)

Emotional Quotient (EQ) adalah jenis kecerdasan yang memberi rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan untuk menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat (Efendi, 2005). EQ merupakan indikator kunci bagi kesuksesan seseorang (Pasiak, 2002). Steiner dan Perry menjelaskan bahwa IQ yang tinggi tidak akan membuat seseorang menjadi cerdas. Tanpa kecerdasan emosional, kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, maka kesempatan untuk sukses dan hidup bahagia menjadi sangat tipis (Efendi, 2005).

Goleman menyatakan bahwa intelektualitas tidak dapat bekerja dengan baik tanpa kecerdasan emosional. Kedua hal ini saling melengkapi, dan jika berinteraksi dengan baik maka kecerdasan emosional akan bertambah, demikian juga kecerdasan intelektual (Efendi, 2005).

Beberapa penelitian mengenai *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Gondal dan Husain (2013), menyatakan bahwa *intelligence quotient* tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan, kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dan menandakan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan-kecerdasan lain di tempat kerja. Penelitian Fharied (2014) menyatakan bahwa hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan intelektual dan

kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Wijaya (2014) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ma'rufah (2016) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional, ketiganya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dina dan Maharani (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja, tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*, tidak terdapat pengaruh secara langsung *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh secara tidak langsung *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*, OCB tidak mampu memediasi *emotional quotient* terhadap prestasi kerja karyawan, namun OCB mampu memediasi *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik selain dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan emosional, namun juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk menciptakan pembeda yang jelas antar organisasi, memberi rasa identitas pada anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu, meningkatkan kemantapan sosial dan mekanisme pembuat makna yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dasar dari budaya organisasi adalah nilai organisasi.

Konsep mengenai nilai organisasi kemudian berkembang menjadi sebuah konsep baru yaitu *workplace spirituality* (Robbins & Judge, 2008). Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas. Sementara itu, Giacalone & Jurkiewicz (dalam Nurtjahjanti, 2010) mendefinisikannya sebagai kerangka kerja dari nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman penting karyawan dalam bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan memiliki korelasi positif dan kuat dengan tiga dimensi dalam *workplace spirituality* (kondisi untuk tempat kerja, pekerjaan, dan kehidupan batin). Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2015) mengenai *workplace spirituality* menyatakan bahwa setiap dimensi *workplace spirituality* memiliki korelasi positif sangat kuat dengan *employee engagement*. Hasil ini berarti semakin tinggi dimensi *workplace spirituality*, semakin tinggi pula *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah dimensi *workplace spirituality*, semakin rendah pula *employee engagement*. Sedangkan penelitian menurut Sehghal (2016) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap *wokplace spirituality*. Namun kecerdasan emosional dan spiritual berpengaruh dominan terhadap *workplace spirituality* yang akan berdampak dalam peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Di Indonesia, perkembangan ekonomi syariah saat ini begitu pesat, hal ini terlihat dari berbagai kemunculan industri keuangan syariah seperti asuransi syariah, perbankan syariah, pasar modal syariah, koperasi syariah, dan lain sebagainya. Dalam perannya, bank syariah telah diatur dalam Undang-Undang no.10 tahun 1998 yaitu bank melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah.

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Dua tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT. Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan

putih sebagai benang merah dengan *brand* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,

Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (proses *spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRI Syariah.

Saat ini PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRI Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah. (www.brisyariah.co.id)

BRI Syariah cabang Sidoarjo memperhatikan baik kecerdasan intelektual maupun emosional karyawan, dapat dilihat dari persyaratan awal untuk menjadi karyawan yakni memiliki IPK S1 minimal 3.00 (Skala 4.00) dan S2 minimal 3.20 (Skala 4.00) serta mampu bekerja tim. Karena setinggi apapun intelektual seseorang,

jika dia tidak memiliki emosional yang baik, maka karyawan tersebut tidak akan mampu bekerja tim dengan baik pula.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik meneliti masalah *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ) Kinerja karyawan dan *Workplace Spirituality*. Hal inilah yang melatar belakangi peneliti mengambil judul “Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), dan *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh *Workplace Spirituality* (Studi Pada PT. BRI Syariah, Tbk cabang Sidoarjo)”.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh langsung *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh tidak langsung *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z)?
- 1.2.3 Apakah ada pengaruh langsung *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
- 1.2.4 Apakah ada pengaruh tidak langsung *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z)?
- 1.2.5 Apakah *Workplace Spirituality* (Z) Memediasi *Intellectual Quotient* (X1) dan *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z).
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z).
5. Untuk mengetahui *Workplace Spirituality* (Z) Memediasi *Intellectual Quotient* (X1) dan *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.3.2 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *Intellectual Quotient* (X1) dan *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Workplace Spirituality* (Z) terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah, Tbk cabang Sidoarjo dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pembaca

Untuk memberikan informasi dan pengembangan teori terutama dalam bidang *intellectual quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ) yang dikaitkan dengan Kinerja Karyawan serta dimoderasi oleh *Workplace Spirituality*. Selain itu sebagai bahan rujukan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang *intellectual quotient (IQ)* dan *emotional quotient (EQ)* serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti untuk menjadi manajer yang senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang maksimal.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Untuk memberikan informasi sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan melalui *intellectual quotient (IQ)* dan *emotional quotient (EQ)*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Gondal dan Husain (2013), "*A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance*". Dengan variable dan indikator kecerdasan intelektual (mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-pecakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, cakap dalam memecahkan berbagai problem). Kecerdasan emosional (*self awareness, self management, empati, relationship management*). Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen). Penelitian ini menggunakan metode studi *cross-sectional* kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *intelligence quotient* tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan, kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dan menandakan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan-kecerdasan lain di tempat kerja.

Daniel (2013), "*Enhancing Workplace Spirituality Through Emotional Intelligence*". Dengan variabel dan indikator *workplace spirituality* (kondisi untuk tempat kerja, pekerjaan, dan kehidupan batin). Kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial). Metode penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan memiliki korelasi positif dan kuat dengan tiga

dimensi dalam *workplace spirituality* (kondisi untuk tempat kerja, pekerjaan, dan kehidupan batin).

Fharied (2014), “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau Pekanbaru”. Dengan variabel dan indikator kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial). Kecerdasan intelektual (kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik). Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dragmatis). Kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen). Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya kecerdasan emosional (EQ) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wijaya (2014), “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X”. Dengan variabel dan indikator, kecerdasan intelektual (mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-pecakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, cakap dalam memecahkan berbagai problem). Kecerdasan emosional (*self awareness, self management, empati, relationship management*). Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan,

pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dragmatis). Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kasual. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Serta, kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kirana (2015), “Hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Employee Engagement*”, Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *employee engagement*, sedangkan variabel bebasnya adalah *workplace spirituality* yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational value*. Penelitian ini menggunakan metode korelasional, yaitu penelitian dengan ciri adanya hubungan korelasi antar dua variabel. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa setiap dimensi *workplace spirituality* memiliki korelasi positif sangat kuat dengan *employee engagement*. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi dimensi *workplace spirituality*, semakin tinggi pula *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah dimensi *workplace spirituality*, semakin rendah pula *employee engagement*.

Ma'rufah (2016), “Analisis pengaruh *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan *Spiritual Quotient (SQ)* terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun”. Dengan variabel dan indikator kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.

Kecerdasan intelektual (kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik). Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dramatis). Kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta variabel *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Dina dan Maharani (2017), “Pengaruh Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Malang Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*”. Dengan variabel dan indikator kecerdasan emosional (kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi dan kemampuan mengelola emosi dan dalam hubungannya dengan orang lain). Kecerdasan spiritual (moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara). Prestasi kerja (kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama). Metode penelitian ini menggunakan jenis pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan penelitian *explonatory research*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja, tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*, tidak terdapat pengaruh secara langsung

spiritual quotient terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh secara tidak langsung *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*, OCB tidak mampu memediasi *emotional quotient* terhadap prestasi kerja karyawan, namun OCB mampu memediasi *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan pada tabel 2.1.



Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gondal dan Husain (2013), “ <i>A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees’ Performance</i> ”.	Kecerdasan intelektual (mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-pecakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, cakap dalam memecahkan berbagai problem). Kecerdasan emosional (<i>self awareness, self management, empati, relationship management</i>). Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen).	studi <i>cross-sectional</i> kuantitatif.	<i>Intelligence quotient</i> tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan, kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dan menandakan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan-kecerdasan lain di tempat kerja.
2.	Daniel (2013), “ <i>Enhancing Workplace Spirituality Through Emotional Intelligence</i> ”	<i>Workplace spirituality</i> (kondisi untuk tempat kerja, pekerjaan, dan kehidupan batin). Kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial).	<i>Partial Least Square</i> (PLS).	Kecerdasan emosional karyawan memiliki korelasi positif dan kuat dengan tiga dimensi dalam <i>workplace spirituality</i> (kondisi untuk tempat kerja, pekerjaan, dan kehidupan batin).
3.	Fharied (2014), “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau Pekanbaru”.	Kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial). Kecerdasan intelektual (kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik). Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada	Regresi linier berganda	Kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya kecerdasan emosional (EQ) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kontribusi, spiritual non dragmatis). Kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen).		intelektual (IQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh terhdap kinerja karyawan.
4.	Wijaya (2014), “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X”.	Kecerdasan intelektual (mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-pecakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, cakap dalam memecahkan berbagai problem). Kecerdasan emosional (<i>self awareness, self management, empati, relationship management</i>). Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dragmatis). Kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian).	Kuantitatif kasual	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Serta, kecerdasan spiritual berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
5.	Kirana (2015), “Hubungan antara <i>Workplace Spirituality</i> dengan <i>Employee Engagement</i> ”	Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah <i>employee engagement</i> , sedangkan variabel bebasnya adalah <i>workplace spirituality</i> yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu <i>meaningful work, sense of community, dan alignment with organizational value</i> .	Korelasional	Hasil ini menunjukkan semakin tinggi dimensi <i>workplace spirituality</i> , semakin tinggi pula <i>employee engagement</i> . Sebaliknya, semakin rendah dimensi <i>workplace spirituality</i> , semakin rendah pula <i>employee engagement</i> .

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Ma'rufah (2016), "Analisis pengaruh <i>Intellectual Quotient</i> (IQ), <i>Emotional Quotient</i> (EQ) dan <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun".	Kecerdasan emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosial). Kecerdasan intelektual (kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik). Kecerdasan spiritual (mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dragmatis). Kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen).	Kuantitatif asosiatif.	Variabel <i>intellectual quotient</i> (IQ), <i>emotional quotient</i> (EQ) dan <i>spiritual quotient</i> (SQ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>intellectual quotient</i> (IQ), <i>emotional quotient</i> (EQ) dan <i>spiritual quotient</i> (SQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta variabel <i>spiritual quotient</i> (SQ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
7.	Dina dan Maharani (2017), "Pengaruh Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Malang Dimediasi oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ".	Kecerdasan emosional (kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi dan kemampuan mengelola emosi dan dalam hubungannya dengan orang lain). Kecerdasan spiritual (moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara). Prestasi kerja (kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama).	Analisis deskriptif kuantitatif dengan penelitian <i>explonatory research</i> .	Tidak terdapat pengaruh secara langsung <i>emotional quotient</i> terhadap prestasi kerja, tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung <i>emotional quotient</i> terhadap prestasi kerja melalui <i>organizational citizenship behavior</i> , tidak terdapat pengaruh secara langsung <i>spiritual quotient</i> terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh secara tidak langsung <i>spiritual quotient</i> terhadap prestasi kerja melalui <i>organizational citizenship behavior</i> , OCB tidak mampu memediasi <i>emotional quotient</i> terhadap prestasi kerja karyawan, namun OCB mampu memediasi <i>spiritual quotient</i> terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Teori Kecerdasan

Dalam definisi kecerdasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan kecerdasan sebagai perihal cerdas, atau kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian dan ketajam pikiran), sedangkan kecerdasan (*dalam* bahasa Inggris disebut *intelligence* dan bahasa Arab disebut *al-dzaka*) menurut arti bahasa adalah pemahaman, kecepatan, dan kesempurnaan sesuatu.

Salah satu tanda untuk menilai seseorang cerdas atau tidak adalah kecepatan berpikir, kecepatan mengambil keputusan ketika berhadapan dengan sebuah masalah. Menurut Taqyuddin an-nabhani (1973), pada hakikatnya pemikiran (*fikr*) atau kesadaran rasional (*al-idrak al-'aqli*) merupakan pengkajian untuk mengetahui realitas sebagai obyek kajian dengan cara mentransfer fakta ke otak melalui indera, disertai dengan adanya sejumlah informasi pendahulu yang sudah dimiliki (*ma'lumat sabiqah*) yang akan digunakan untuk menafsirkan/menilai fakta yang ada. Oleh karena itu, berpikir merupakan proses yang melibatkan fakta atau realitas, indera, otak dan informasi yang dimiliki. Modal kecerdasan seperti ini biasanya dimiliki oleh semua orang tergantung bagaimana ia membangun kemampuan berpikirnya.

Kecerdasan atau intelligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kecerdasan sangat mempengaruhi perkembangan individu seseorang. Dalam kesehariannya terlihat perbedaan kemampuan dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari dan dalam menyelesaikan masalah. Seseorang yang memiliki kecerdasan diatas rata-rata, maka ia dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan cepat dan

berhasil. Akan tetapi sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat kecerdasan dibawah rata-rata, ia akan sulit untuk melaksanakan tugasnya.

Kecerdasan merupakan salah satu milik kita yang paling berharga. Namun orang yang paling cerdas sekalipun tidak sepakat mengenai pengertian inteligensi. Karena inteligensi tidak dapat diukur secara langsung seperti tinggi dan berat badan seseorang. Pengertian inteligensi banyak dikemukakan oleh para ahli. Banyak para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda. Beberapa ahli mendeskripsikan inteligensi sebagai keahlian memecahkan masalah (*Problem solving*). Ada pula yang mendeskripsikan sebagai kemampuan beradaptasi dan belajar dari pengalaman hidup sehari-hari.

Menurut Super & Cities pengertian inteligensi dikatakan bahwa inteligensi adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan atau belajar dari pengalaman (Super & Cities, 1962 *dalam* Dalyono,2010).

Selain itu, pendapat lain tentang pengertian inteligensi dikemukakan oleh Heidentich (Heidentich *dalam* Haryu Islamudin, 2012) yaitu kecerdasan menyangkut kemampuan untuk belajar dan menggunakan apa yang telah dipelajari dalam usaha penyesuaian terhadap situasi-situasi yang kurang dikenal, atau dalam pemecahan masalah-masalah.

Dalam Yulianto (2016) Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang mendefinisikan kata inteligensi, faktor itu dapat berupa pengalaman hidup, latar belakang pendidikan, kebudayaan, suku, agama, lokasi dan lain-lain (Gunawan, 2006).

Adapun beberapa perbedaan pendapat diantara para pakar, yaitu:

1. Menurut Feldam, kecerdasan merupakan kemampuan untuk memahami dunia, berpikir secara rasional dengan menggunakan sumber-sumber atau referensi secara efektif pada saat menghadapi sebuah tantangan.
2. Menurut Dalyono, inteligensi adalah kemampuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap sesuatu situasi atau masalah, yang meliputi berbagai jenis kemampuan psikis seperti abstrak, berpikir mekanis, matematis, memahami, mengingat, berbahasa, dan sebagainya.
3. Menurut Goddard, kecerdasan adalah tingkat kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang.
4. Selain itu, Gardner juga mendefinisikan kecerdasan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk memecahkan, mengembangkan masalah baru yang hadir untuk dipecahkan, kemudian mengambil hikmah atau pelajaran yang bermanfaat dari masalah-masalah yang dihadapi untuk kehidupannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan mengandung pengertian sebagai upaya pengalaman belajar yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari serta kemampuan memecahkan sebuah permasalahan yang dialami. Permasalahan- permasalahan tersebut berasal dari dalam diri individu, permasalahan sosial, permasalahan akademik kultural, serta permasalahan ekonomi keluarga.

2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inteligensi Seseorang

Haryu Islamudin dalam bukunya yang berjudul Psikologi Pendidikan (2012) mengatakan inteligensi seseorang pasti berbeda. Perbedaan itu terjadi karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat yang telah ada sejak lahir. Misalnya, dalam sebuah kelas, seorang guru memberikan materi yang sama, namun tidak menuntut kemungkinan semua siswa dapat menerima dengan kapasitas yang sama. Hal demikian terjadi karena kemampuan peserta didik yang berbeda yaitu memiliki kecerdasan yang baik dan tidak memiliki kecerdasan yang kurang baik.

b. Kematangan

Kematangan yang dimaksud disini adalah kematangan organ tubuh dari hasil pertumbuhan dan perkembangan. Kematangan itu dapat disebut sebagai kesanggupan organ tubuh dalam menjalankan fungsinya masing-masing. Misalnya, seorang siswa menerima soal namun tidak dapat mengerjakan dengan baik, dan merasa sukar karena soal tersebut masih sangat sukar baginya. Hal demikian terjadi karena, kapasitas soal yang diterima belum sesuai dengan usia anak didik.

c. Pembentukan

Pembentukan dapat diartikan sebagai segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Pembentukan itu dapat dilakukan dengan sengaja (belajar disekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar).

d. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan manusia kepada tujuan yang hendak dicapai. Dalam diri manusia terdapat dorongan – dorongan yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Dari dorongan untuk berinteraksi dengan dunia luar itu, timbulah minat terhadap sesuatu. Segala yang ia minati akan mendorongnya untuk melakukan lebih giat dan lebih baik lagi.

e. Kebebasan

Kebebasan berarti manusia dapat memilih metode-metode yang hendak digunakan dalam memecahkan masalah. Manusia bebas memilih metode, juga bebas memilih masalah sesuai kebutuhannya. Dengan adanya kebebasan ini berarti minat itu tidak selamanya menjadi syarat dalam perbuatan inteligensi.

Semua faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain. Untuk menentukan inteligensi atau tindakan seorang anak, kita tidak dapat hanya melihat satu faktor. Inteligensi adalah faktor total. Keseluruhan pribadi turut serta menentukan dalam perbuatan inteligensi seseorang.

Faktor-faktor tersebut menentukan perbedaan inteligensi seseorang. Inteligensi ini bukan hanya kecerdasan intelektual semata, namun semua kecerdasan-kecerdasan yang lain yang ada dalam diri setiap manusia. Kecerdasan-kecerdasan tersebut adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan ini pula memiliki berbagai kelebihan dan saling menunjang satu sama lain. Untuk itu, perlu mengetahui lebih jelas bagaimana kecerdasan-kecerdasan tersebut yang sebenarnya.

Dalam islam konsep mengenai kecerdasan, disebutkan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

Surat Al-Isra' ayat 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ

عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan [862], Kami beri mereka rizki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”

[862] Maksudnya: Allah memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan. Allah memuliakan Bani Adam yaitu manusia dari makhluk-makhluk yang lain, baik malaikat, jin, semua jenis hewan, tumbuh-tumbuhan, kelebihan manusia dari makhluk-makhluk yang lain berupa fisik maupun non fisik.

Sebagaimana dalam tafsir Quraish Shihab atas ayat tersebut adalah kata (*karrama*) terambil dari kata yang terdiri dari huruf-huruf *kaf*, *ra'*, dan *mim*, yang mengandung makna kemuliaan, serta keistimewaan sesuai objeknya. *Karrama* adalah anugerah berupa keistimewaan yang sifatnya internal, dalam konteks ayat ini manusia dianugerahi oleh Allah keistimewaan yang tidak dianugerahkanNya kepada selain manusia dan itulah yang menjadikan manusia mulia serta dihormati dalam kedudukannya sebagai manusia (Shihab, 2002).

Selain itu Allah SWT akan mengangkat derajat seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang telah terlampir pada salah satu ayat Al-Qur'an tepatnya surat Al-Mujadalah ayat 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ

لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa orang yang akan diangkat derajatnya oleh Allah, yaitu orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu pengetahuan dengan beberapa derajat. Sebagaimana orang yang telah beriman adalah orang yang menggunakan hati atau kalbu untuk memperoleh pengetahuan yang didasari dengan tingkat kecerdasan emosional (EQ) pada seseorang. Sedangkan orang yang berilmu adalah orang yang menggunakan segenap akal dan pikirannya untuk memperoleh pengetahuan dengan didasari oleh tingkat kecerdasan intelektual (IQ) pada seseorang. Orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan menunjukkan sikap yang arif dan bijaksana.

Sebagaimana dalam tafsir Quraish Shihab dijelaskan bahwasanya yang dimaksud dengan yang berilmu adalah yang diberi pengetahuan. Ini berarti pada ayat tersebut membagi kaum yang beriman kepada dua kelompok besar. Yang pertama, sekedar beriman dan beramal sholeh. Yang kedua, beriman dan beramal sholeh serta memiliki pengetahuan. Derajat kelompok kedua ini menjadi lebih tinggi, bukan saja karena nilai ilmu yang disandangnya, tetapi juga amal dan pengajarannya kepada pihak lain baik secara lisan, tulisan maupun dengan keteladanan (Shihab, 2002).

Seseorang yang dapat menguasai dunia ini adalah orang-orang yang berilmu, mereka dengan mudah mengumpulkan harta benda, mempunyai kedudukan dan dihormati oleh orang lain. Ini merupakan suatu pertanda bahwa Allah SWT telah mengangkat derajatnya.

Dari Abu Darda *Radhiyallahu 'Anhu* bahwa Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi wa Sallam* bersabda:

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَلَكَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ
أَجْنِحَتَهَا رِضَاءً لِطَالِبِ الْعِلْمِ، وَإِنَّ الْعَالِمَ لَيَسْتَعْفِرُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَمَنْ فِي
الْأَرْضِ حَتَّى الْحَيَّاتِ فِي الْمَاءِ، وَفَضْلُ الْعَالِمِ عَلَى الْعَابِدِ، كَفَضْلِ الْقَمَرِ عَلَى سَائِرِ
الْكَوَاكِبِ، إِنَّ الْعُلَمَاءَ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ، إِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا إِنَّمَا
وَرَّثُوا الْعِلْمَ، فَمَنْ أَخَذَ بِهِ أَخَذَ بِحَظٍّ وَافِرٍ

“Siapa yang menempuh jalan dalam rangka menuntut ilmu maka Allah akan perjalankan (mudahkan) ia jalan menuju Surga. Sungguh para malaikat mengepakkan sayap-sayap mereka karena ridha dengan penuntut ilmu. Sungguh orang alim benar-benar dimintakan ampun oleh makhluk di langit dan di bumi hingga ikan di laut. Keutamaan ahli ilmu dibanding ahli ibadah bagaikan keutamaan bulan atas seluruh bintang. Para ahli ilmu adalah perawis para Nabi. Para Nabi tidak mewariskan dinar dan dirham tetapi mewariskan ilmu. Siapa yang mengambilnya berarti telah mengambil keuntungan yang besar.” (HR. At-Tirmidzi

no. 2682, Abu Dawud no. 3641, dan Ibnu Majah no. 223. Dishahihkan Syaikh Al-Albani).

Dari pemaparan teori dan ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan kecerdasan diatas terdapat pula potongan ayat yang menjelaskan tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dengan kecerdasan, manusia berusaha mensejahterakan diri dan kualitas kehidupannya. Pentingnya menggunakan akal sangat dianjurkan oleh Islam. Tidak terhitung banyaknya ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW yang mendorong manusia untuk selalu berfikir. Manusia tidak hanya disuruh memikirkan dirinya, tetapi juga dipanggil untuk memikirkan alam jagad raya, dalam konteks Islam memikirkan alam semesta akan mengantarkan manusia kepada kesadaran akan keMahakuasaan Sang Pencipta.

2.2.2 Kecerdasan Intelektual

Intellectual Quotient atau biasa disebut dengan IQ merupakan istilah dari pengelompokan kecerdasan manusia yang pertama kali diperkenalkan oleh Alferd Binet, ahli psikologi dari Perancis pada awal abad ke-20. Kemudian Lewis Terman dari Universitas Stanfond berusaha membakukan test IQ yang dikembangkan oleh Binet dengan mengembangkan norma populasi, sehingga selanjutnya test IQ tersebut dikenal sebagai test Stanfond-Binet.

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan (*ability*) kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kecerdasan intelektual adalah adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat kecerdasan. Semakin tinggi hasil test yang didapat seseorang maka semakin tinggi pula taraf kecerdasan intelektual yang dimilikinya.

2.2.2.1 Indikator Kecerdasan Intelektual

Tujuh dimensi menurut Robbins (2003) dalam kecerdasan intelektual:

1. **Kecerdasan angka**, merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat. Kecerdasan angka adalah kecerdasan yang berkaitan dengan angka dan pemecahan masalah, orang dengan tipe ini punya logika yang matang, dan cerdas dalam berhitung, memahami sebuah pengertian melalui angka-angka.
2. **Pemahaman verbal**, merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar. Kecerdasan verbal adalah kecerdasan yang berkaitan dengan kata dan bahasa, orang dengan tipe ini mampu menyerap dengan cepat segala macam input yang bersifat verbal, memahami dengan mudah dan jago dalam bermain kata.
3. **Kecepatan persepsi**, merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat. tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan. Persepsi meliputi semua sinyal dalam sistem saraf, yang merupakan hasil dari stimulasi fisik atau kimia dari organ pengindra.
4. **Penalaran induktif**, merupakan kemampuan untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu. Proses yang berpangkal dari peristiwa yang khusus yang dihasilkan berdasarkan hasil pengamatan empirik dan mengjasilkan suatu kesimpulan atau pengetahuan yang bersifat umum.
5. **Penalaran deduktif**, merupakan kemampuan dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen. Suatu penalaran yang berpangkal pada

suatu peristiwa umum, yang kebenarannya telah diketahui atau diyakini, dan berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat lebih khusus. Metode ini diawali dari pembentukan teori, hipotesis, definisi operasional, instrumen dan operasionalisasi. Dengan kata lain, untuk memahami suatu gejala terlebih dahulu harus memiliki konsep dan teori tentang gejala tersebut dan selanjutnya dilakukan penelitian di lapangan. Dengan demikian konteks penalaran deduktif tersebut, konsep dan teori merupakan kata kunci untuk memahami suatu gejala.

6. **Visualisasi spasial**, merupakan kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan dirubah. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan yang berkaitan dengan gambar dan citra visual, orang dengan tipe ini mampu memperkirakan ruang, memprediksi langkah dan menganalisa dengan baik. Kemampuan berpikir abstraknya bagus dan rapi.
7. **Daya ingat**, merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Pengalaman-pengalaman tersebut biasanya menyangkut pada peristiwa yang mempunyai arti sendiri dalam menjalani kehidupan. Bila kekuatan daya ingat tinggi, maka akan mempermudah langkah dalam mengambil suatu tindakan yang objektif, sehingga bisa dikatakan bahwa pemikirannya sangat cemerlang.

Dalam Moustofa dan Miller (2003) menyatakan bahwa pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal.

Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu:

1. Kemampuan verbal

Kemampuan dalam kecakapan, ketrampilan, kecepatan, dan kebenaran mengolah kata untuk melihat bagaimana pemikiran dalam menggunakan kata-kata.

2. Kemampuan matematika

Kemampuan dasar matematika yang pernah dipelajari di bangku sekolah. Sejauh mana kemampuan dibidang matematika ini tergantung dari bakat-bakat yang dimiliki.

3. Kemampuan ruang

Kemampuan memvisualisasikan suatu benda dan pengertiannya, serta berpikir secara abstrak melalui benda atau symbol.

Apabila merujuk pada indikator dari Robbin dan Miller terdapat persamaan yang terletak pada tiga indikator yaitu kemampuan figur, mempunyai persamaan arti dengan kemampuan spasial, kemampuan verbal, dan kemampuan angka.

Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang. Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik, dan kemampuan artistik tidak diukur dengan test yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustofa dan Miller, 2003).

2.2.2.2 Kecerdasan Intelektual dalam Islam

Kecerdasan intelektual (*fikr*) ditandai dengan kemampuan pada satu titik yang jelas dan berpikir cerdas sehingga tidak mudah tertipu dan selalu dalam keadaan siap siaga. Kemampuan ini mampu menciptakan daya ingat yang tajam, sistematika dalam berpikir dan merumuskan persoalan secara simpel dan sebagainya. Kecerdasan intelektual juga memberikan solusi ketika mengalami kesulitan serta memunculkan rumusan yang aplikatif untuk mewujudkan sebuah obsesi (Djalaluddin, 2007).

Kecerdasan intelektual dapat dikaitkan dengan penggunaan akal. Islam sangat memperhatikan kecerdasan intelektual, sebagai wujudnya yaitu manusia diperintah untuk memikirkan dirinya dan alam semesta. Memikirkan alam semesta dapat mengantarkan manusia memiliki kesadaran atas kuasa Allah SWT (Sa'diyah, 2011). Hal tersebut terdapat pada firman Allah SWT dalam (QS. Al-Baqarah:164) berikut ini:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ
بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ
فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿١٦٤﴾

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan.”

Ayat diatas menurut tafsir Muyassar diartikan bahwa, penciptaan seluruh langit dan bumi, siang dan malam, kapal-kapal besar dan segala isinya, hujan dan tumbuhan, segala makhluk, serta angin dan awan, merupakan bukti nyata kebesaran dan kebijakan Allah SWT sekaligus sebagai saksi atas keTuhan-Nya. Tanda-tanda tersebut hanyalah bagi orang yang menggunakan akal nya untuk mengambil pelajaran dan hukmah dari semua itu. Adapun orang yang bodoh, kafir, dan mendustakan semua ini, maka mata hatinya akan tertutup, hatinya berpaling, fitrahnya menolak, dan penglihatannya buta terhadap semua tanda-tanda ini (Al-Qarni, 2007).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa manusia diperintahkan untuk memaksimalkan kecerdasan intelektual yang dimiliki dengan melakukan aktifitas berpikir terhadap diri sendiri dan alam. Dengan berpikir, maka manusia dapat mengambil pelajaran dan hikmah atas tanda-tanda kebesaran-Nya, keagungan-Nya, dan kekuasaan-Nya. Sementara sebaliknya, manusia yang tidak dapat mengambil pelajaran dan hikmah atas tanda-tanda yang diberikan oleh Allah SWT, maka manusia tersebut tergolong orang yang bodoh, kafir dan dusta. Semakin baik berpikir manusia, maka hasilnya pun juga akan semakin baik. Seorang karyawan diharapkan dapat melaksanakan dengan baik tanggung jawab yang telah diberikan. Hal tersebut dapat tercapai jika karyawan dapat berpikir dengan baik, serta mengoptimalkan kecerdasan intelektual yang dimiliki.

Menurut Djalaluddin (2007), Islam mendorong umatnya untuk memilih karyawan yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan tertentu dengan kriteria *al quwwah* dan *al amanah*. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al-Qashah ayat 26:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأْتِبِ اسْتَعْجِرُهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦١﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Wahai bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Berdasarkan ayat diatas dapat diketahui bahwa, standar penilaian dalam memilih karyawan dalam islam yaitu *al quwwah* dan *al amanah*. *Al quwwah* (kekuatan) memiliki arti yang luas, tergantung jelas dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Kekuatan meliputi kemampuan intelektual dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan pekerjaan. Sementara *al amanah* (dapat dipercaya) berarti segala yang dipercayakan kepada seseorang untuk dijaga, baik ibadah maupun titipan dalam muamalah. Dengan memiliki karyawan yang ahli dalam bidangnya, diharapkan karyawan tersebut mampu bekerja profesional dan menjalankan pekerjaan dengan baik.

Selain diperintahkan untuk menggunakan akal, disisi lain islam juga memberikan apresiasi terhadap orang yang berilmu. Hal tersebut dipaparkan dalam ayat berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ

لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا فَإِنَّ اللَّهَ يَرْفَعُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi

kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujadalah:11)

Penafsiran ayat di atas menurut tafsir Muyassar yaitu, Allah akan meluaskan rejeki dan pahala seseorang muslim yang mempersilahkan saudara-saudaranya duduk bergabung agar saudaranya bisa duduk dalam majelis. Allah memerintakan untuk membubarkan dirir dari majelis karena suatu sebab, niscaya Allah meninggikan kedudukan orang-orang yang beriman diantara kalian menurut kadar iman mereka dan mengangkat kedudukan orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat dalam karunia dan pahala karena keutamaan ilmu. Ilmu pengetahuan datang sebab adab majelis dipenuhi, oleh karena itu orang-orang berilmu lebih paham daripada selain mereka. Allah Maha Mengetahui segala sesuatu dan akan membalas setiap orang sesuai dengan perbuatannya (Al-Qarni, 2007).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa, islam memberikan apresiasi yang baik bagi orang yang berilmu. Bentuk apresiasi tersebut yaitu orang yang berilmu memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan orang yang tidak berilmu. Isla tidak hanya memerintahkan umatnya untuk menggunakan akalanya dalam kegiatan berpikir, islam juga memberikan balasan bagi orang yang memiliki ilmu yaitu memiliki derajat yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak berilmu dan meninggikan orang-orang mukmin di atas selain mukmin. Allah meninggikan orang-orang yang berilmu dari kalangan orang-orang beriman khusus dengan banyak tingkatan kedudukan. Seorang mukmin yang berilmu posisinya berada diatas orang-orang yang tidak memiliki ilmu beberapa derajat. Balasan bagi

orang-orang berilmu berupa balasan terbaik akhirat dan berupa karamah di dunia, dan Allah meninggikan orang-orang mukmin diatas selain mukmin, dan orang-orang berilmu di atas orang –orang yang tidak berilmu. Hal tersebut menunjukkan bahwa islam sangat memperhatikan keilmuan seseorang bahkan memberikan apresiasi yang baik untuk umatnya. Menuntut ilmu dapat meningkatkan *intellectual quotient* (IQ) seseorang, semakin banyak ilmu yang dimiliki seseorang maka akan memperluas kecerdasan intelektual seseorang. Melalui hal tersebut maka dapat membantu seorang karyawan dalam memberikan kinerja yang maksimal sekaligus memiliki kedudukan yang lebih tinggi diandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki ilmu di mata Allah SWT.

2.2.3 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

Goleman (2001) membagi kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Menurut Salovey dan Mayer, 1999 (*handbook Emotional Intelligence training, prime consulting*) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional

sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Salovey juga memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2001) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional, di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif.

Berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kecerdasan emosional menurut para ahli (Mu'tadin, 2002), yaitu:

- a. Salovey dan Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual.
- b. Cooper dan Sawaf (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa kecerdasan emosi menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Howes dan Herald (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Lebih

lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional akan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

d. Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati.

Pengendalian emosi adalah kemampuan untuk menahan diri dari dorongan-dorongan emosi yang tak terkendali dari pandangan publik (Thoits, 1989 *dalam* Ferris, 2003). Konsep tersebut kemudian diperdalam oleh Goleman yang mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial.

Goleman (2002) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Goleman (2002) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri,

memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

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

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

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

3. Motivasi (*Self Motivation*)

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

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan

hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

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

2.2.3.1 Kecerdasan Emosional dalam Islam

Kecerdasan emosional dalam agama berarti kepiawaian menjalin “*hablun min al-nas*”, dan pusat kecerdasan emosional adalah “*qalbu*”. Hati mengaktifkan nilai-nilai paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati merupakan sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen, serta energi dan perasaan terdalam yang mendorong untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani (Husain, 2013).

Islam mengajurkan umatnya untuk menjaga kebersihan hati sehingga dapat memancarkan kecerdasan emosional dengan baik.

Eksistensi kecerdasan emosional terdapat pada QS. Al-A'raf ayat 179 sebagai berikut:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ ۗ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ

أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا ۗ أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلَّ هُمْ أَضْلاً

أُولَئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

“Dan Sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai.”

Penafsiran ayat di atas menurut tafsir Muyassar yaitu, Allah telah menjadikan kebanyakan jin dan manusia sebagai penghuni neraka. Mereka memiliki hati namun tidak menggunakannya untuk memahami kebenaran, memahami dalil-dalil dan menelaah ketetapan-ketetapan syariat. Mereka memiliki mata namun tidak menggunakannya untuk menyaksikan kekuasaan, keesaan, dan ayat-ayat keagungan Allah SWT. Mereka memiliki telinga namun tidak menggunakannya untuk mendengarkan nasehat-nasehat dan menerimanya. Kelakuan mereka persis seperti binatang, sebab mereka tidak mengambil manfaat dari panca indera dan anggota tubuh yang diberikan Allah SWT kepada mereka. Bahkan mereka lebih sesat daripada binatang, karena binatang mengenali mana yang bermanfaat dan mana yang

berbahaya bagi kehidupannya. Sedangkan mereka tidak bisa membedakan mana yang benar dan mana yang salah. Mereka berpaling dari ayat-ayat Allah SWT, melupakan dan lalai dari-Nya (Al-Qarni, 2007).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa hati yang merupakan sumber kecerdasan emosional harus dijaga. Seseorang yang memiliki hati kotor, maka tidak dapat memfungsikan hati yang dimiliki sebagaimana mestinya. Orang tersebut disamakan dengan binatang, bahkan lebih hina atau sesat. Seseorang yang kesulitan mengendalikan diri melalui hati, maka akan kesusahan dalam menghadapi kehidupan dunia (Husain, 2013).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi hingga tidak mudah goyah ataupun patah dalam menghadapi berbagai tantangan. Emosi yang tidak terkendali dapat mengakibatkan tumpulnya akal jernih, sehingga menimbulkan kepanikan yang dapat menghilangkan solusi dari permasalahan yang dihadapi (Djalaluddin, 2007).

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari “kinetika energi kerja” yang padanan kata dengan *performance*. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (Wirawan, 2009).

Pengertian kinerja dari beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang sepatutnya memiliki kesediaan, kemampuan dan pemahaman untuk menyelesaikan tugas. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2006)
- b. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).
- c. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tegak, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2009).

Kinerja mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, dan kinerja diukur dari segi hasil. Agar organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya harus dibujuk agar masuk dan bertahan didalam organisasi, mereka harus melaksanakan tugas-tugas dengan cara handal, dan harus berkontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada diluar tugas formal (Simamora, 2004)

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pelaksanaan kinerja diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang atau kelompok meliputi faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal mencakup kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
- b. Faktor eksternal meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2006).

Berdasarkan pemaparan diatas, secara internal kecerdasan merupakan satu faktor kinerja. Setiap individu memiliki kemampuan potensi yang berupa kecerdasan. Selain itu, manusia juga memiliki ketrampilan, salah satu bentuknya adalah ketrampilan dalam pekerjaan. Kedua hal ini memudahkan penapaian kinerja yang maksimal.

Kemampuan potensi manusia berupa kecerdasan mempengaruhi konsentrasi. Konsentrasi yang baik merupakan modal untuk mengelola dan mendayagunakan potensi diri secara optimal dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Individu mampu bekerja dengan penuh konsentrasi jika memiliki tingkat intellegensi minimal normal disertai kecerdasan emosi yang baik sehingga individu tersebut dapat berprestasi dalam bekerja (Mangkunegara, 2005)

Faktor-faktor kinerja diatas dapat saling bersinergi sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada sebuah organisasi, faktor internal dapat dikontrol dan dikondisikan oleh manajer, sementara factor eksternal berada diluar kontrol manajer.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi yang meliputi:

- a. Kualitas output, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas input, yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Jangka waktu output, yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Kehadiran ditempat kerja, yaitu mencakup jumlah absensi, keterlambatan, dan masa kerja yang telah dijalani.
- e. Sikap kooperatif (bekerja sama), yaitu bagaimana keadaan masing-masing individu dalam bekerja dengan rekan kerjanya. (Mathis & Jackson, 2002)

Menurut Mangkunegara (2005) memaparkan pendapat lain bahwa aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi kerja, waktu yang dipergunakan melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sementara aspek kualitatif mencakup ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi dan kemampuan/kegagalan menggunakan mesin peralatan, serta kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.2.4.4 Upaya Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa ada yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa ada empat cara yakni sebagai berikut:

- a. **Diskriminasi.** Dalam penilaian kinerja harus ada perbedaan antara karyawan berprestasi dengan tidak berprestasi, sehingga dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang.
- b. **Pengharapan.** Karyawan yang memiliki nilai kerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.
- c. **Pengembangan.** Bagi yang bekerja diawah diberikan pelatihan dan pengembangan. Sementara yang diatas, misalnya dapat diberikan promosi.
- d. **Komunikasi.** Manajer bertanggungjawab mengevaluasi kinerja dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan terdapat langkah-langkah yang digunakan sebagai upaya peningkatan kinerja diantaranya yaitu, (a) mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, (b) mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, (c) mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, (d) mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab

kekurangan tersebut, (e) melakukan rencana tindakan tersebut, (f) melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, dan (g) mulai dari awal jika diperlukan.

2.2.4.5 Kinerja dalam Islam

Agama islam menghendaki umatnya bekerja. Dalam islam, bekerja bukan semata menjadi kebutuhan, namun merupakan kewajiban dan ibadah. Setiap muslim yang berkemampuan wajib hukumnya bekerja sesuai bakat dan kemampuannya. Seseorang yang bekerja dengan bersungguh-sungguh akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Semakin sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal dan pekerjaan, maka akan mendapatkan hasil yang semakin baik pula (Rivai, 2009).

Bekerja dalam islam hakikatnya merupakan kesempatan untuk berbuat kebajikan (Munir, 2007). Perintah bekerja dalam islam dinyatakan pada firman Allah berikut ini:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah : 105).

Berdasarkan ayat diatas dapat diketahui bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk menggunakan kesempatan hidup di dunia dengan giat bekerja dan

beramal. Allah SWT menegaskan bahwa tidak ada satu amal dan pekerjaan yang terlewatkan untuk mendapatkan imbalan di hari akhir, karena semua amal dan pekerjaan manusia akan disaksikan oleh Allah SWT. Pada hakikatnya, kehidupan dunia merupakan kesempatan tak terulang untuk berbuat kebajikan bagi orang lain, sehingga islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras. Hal ini sekaligus untuk menguji kesiapan orang mukmin yang baik dan tekun dalam bekerja. Disisi lain, Rasulullah SAW menekankan kepada umatnya agar tidak menjadi umat yang pemalas dan suka meminta. Pekerjaan apapun meskti tampak hina dimata banyak orang, lebih baik dan mulai daripada memperoleh harta dengan memintaminta (Munir, 2007).

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat namun tidak mau bekerja keras. Seorang muslim harus mampu memanfaatkan kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak didunia dan akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan seorang muslim. Dalam dunia kerja, seorang karyawan yang baik pada dasarnya harus memegang perinsip-prinsip keimanan yang ada dalam agamanya. Melalui hal tersebut akan menciptakan ras tanggung jawab dalam dunia kerja karena merasa selalu diawasi oleh Allah SWT (Husain, 2013). Seorang karyawan muslim diwajibkan untuk bekerja dan berpedoman pada prinsip-prinsip dalam islam. Salah satu yang diharapkan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip tersebut adalah agar dapat bekerja dengan baik, menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan baik, menghasilkan kinerja yang baik, dan dapat membantu orang lain. Selain itu, karyawan tersebut juga tidak melanggar ketentuan-ketetapan agama yang telah ada sebagai prinsip-prinsip keimanan.

2.2.5 Workplace Spirituality

2.2.5.1 Spiritualitas

Robby Chandra (*dalam* Abdurahman dan Agustini, 2011) mendefinisikan spiritualitas sebagai kemauan dan kemampuan untuk menggali makna dari kenyataan hidup. Sementara itu, Fernando dan Jackson (*dalam* Inkai & Kistyanto, 2013) menyatakan bahwa spiritualitas adalah mengenai perasaan akan tujuan, makna dan perasaan terhubung dengan orang lain. Dalam konteks ini adalah spiritualitas yang berhubungan dengan komunitas di lingkungan pekerjaan.

Selain itu, Inkai dan Kistyanto (2013) menyatakan spiritualitas adalah kapasitas bawaan otak manusia yang memungkinkan manusia untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas juga didefinisikan sebagai pengalaman pribadi individu yang dapat dilihat dari perilakunya (Mc Cormick, *dalam* Moore, 2008). Berdasarkan definisi yang ada, peneliti menyimpulkan spiritualitas adalah kemampuan setiap manusia untuk mencari makna dari pengalaman hidup pribadinya.

2.2.5.2 Definisi Workplace Spirituality

Workplace spirituality adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas (Robbins & Judge, 2008). Menurut Giacalone & Jurkiewicz (*dalam* Miller & Ewest, 2011), *workplace spirituality* adalah kerangka dari nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia.

Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa *workplace spirituality* adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki pusat kehidupan yang memelihara dan dipelihara dengan pekerjaan bermakna yang mengambil tempat dalam konteks komunitas. Sementara itu, *workplace spirituality* juga diartikan bahwa karyawan memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang.

Berdasarkan uraian yang ada, peneliti menggunakan definisi *workplace spirituality* menurut Giacalone & Jurkiewicz (dalam Miller & Ewest, 2011), yaitu kerangka dari nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia.

2.2.5.3 Dimensi *Workplace Spirituality*

Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) menyatakan 3 dimensi utama dari *workplace spirituality*, yaitu :

a) *Meaningful work*

Aspek fundamental dari *workplace spirituality* adalah adanya makna dan tujuan mendalam dari pekerjaan. Dimensi ini menggambarkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di level individu (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003). Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai suatu hal yang menarik dan menantang, namun juga mencari makna dan tujuan yang mendalam, menghidupkan mimpi seseorang dan menggambarkan kebutuhan hidup seseorang dengan mencari makna kerja dan berkontribusi terhadap orang lain (Ashmos & Duchon, 2000). *Meaningful work* dapat dikarakteristikkan pada level

individu bahwa karyawan menikmati pekerjaan, merasa hidup karena pekerjaan, serta mendapat makna dan tujuan personal.

b). Sense of community

Dimensi penting dari *workplace spirituality* adalah memiliki hubungan yang dalam dengan orang lain (Ashmos & Duchon, 2000). Dimensi ini berfokus pada perilaku individu di tingkat kelompok dan fokus pada interaksi pekerja dengan rekan kerjanya. Menurut Neal dan Bennet (*dalam* Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003), *sense of community* melibatkan hubungan mental, emosi dan spiritual antara karyawan dalam organisasi. Hal ini membentuk dalamnya perasaan terhubung antar individu, adanya dukungan, kebebasan berekspresi dan penyayoman. *Sense of community* dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan rekan kerja, karyawan mendukung satu sama lain, dan terhubung dengan tujuan bersama.

c) Alignment with organizational values

Aspek ketiga dalam *workplace spirituality* adalah *alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi, dimana individu mengalami perasaan kesamaan yang kuat antara nilai individu dengan misi dan tujuan organisasi (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003). *Alignment with organizational values* mencakup konsep bahwa karyawan berkeinginan untuk bekerja di organisasi dengan tujuan yang tidak hanya menjadi perusahaan yang baik, namun menjadi organisasi yang memiliki etika atau integritas dan berkontribusi lebih besar daripada perusahaan biasa, yaitu kesejahteraan karyawan, pelanggan dan masyarakat. *Alignment with organizational values* dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan

tujuan organisasi, mengidentifikasi diri dengan misi dan nilai organisasi, dan adanya perhatian organisasi terhadap karyawan.

2.2.5.4 Definisi dan Karakteristik Organisasi Spiritual

Robbins dan Judge (2005) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung spiritualitas di tempat kerja disebut dengan organisasi spiritual. Robbins dan Judge (2005) mengidentifikasi karakteristik kultur yang ada dalam organisasi spiritual, yaitu:

a. Kesadaran akan tujuan yang kuat

Organisasi spiritual akan mendasarkan budaya organisasi pada tujuan yang bermakna. Keuntungan organisasi bukanlah nilai utama, namun terilhami oleh tujuan yang diyakini penting dan bermakna.

b. Fokus terhadap pengembangan individu

Organisasi spiritual menyadari makna dan nilai pada setiap manusia. Hal ini menjadikan organisasi tidak hanya sekedar menyediakan pekerjaan, namun mencoba menciptakan budaya dimana karyawan dapat belajar dan bertumbuh.

c. Kepercayaan dan respek

Ciri organisasi spiritual adalah adanya sikap saling percaya, jujur, dan terbuka. Hal ini dapat menjadikan karyawan tidak takut untuk mengakui kesalahan mereka.

d. Praktik kerja yang manusiawi

Organisasi spiritual menerapkan jadwal kerja fleksibel, imbalan berbasis kelompok dan organisasi, penyempitan kesenjangan gaji dan status, jaminan hak pekerja, pemberdayaan karyawan, dan keamanan kerja.

e. Toleransi bagi ekspresi karyawan

Organisasi berbasis spiritual tidak akan menekan sisi emosional karyawan. Organisasi memberi ruang bagi karyawan untuk menjadi diri sendiri dalam mengutarakan suasana hati dan perasaan.

2.2.5.5 Dampak *Workplace Spirituality*

Krishnakumar dan Neck (2002) menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* memberi dampak positif pada kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen. Lebih lanjut, hal ini juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya performansi organisasi.

a. Kreativitas

Menurut Freshman (*dalam* Krishnakumar & Neck, 2002), spiritualitas dapat menimbulkan kesadaran, kesadaran menimbulkan intuisi, dan intuisi menimbulkan kreativitas. Turner (*dalam* Krishnakumar & Neck, 2002) menyatakan bahwa spiritualitas menimbulkan kegembiraan dan kepuasan sehingga karyawan dapat lebih kreatif. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial.

b. Kejujuran dan kepercayaan

Kruger dan Hanson (*dalam* Krishnakumar & Neck, 2002) menyatakan bahwa kejujuran dan kepercayaan tidak dapat diragukan ada di seluruh transaksi bisnis.

Kepercayaan antara organisasi dan karyawan memegang peran vital dalam performansi perusahaan. Burack (*dalam* Krishnakumar & Neck, 2002) menyatakan bahwa ketidakpercayaan dapat menimbulkan masalah dan berdampak serius pada organisasi. Sementara itu, kepercayaan dapat menimbulkan performansi organisasi yang lebih baik, memperlancar pengambilan keputusan, komunikasi yang lebih baik, fokus pada pelanggan dan inovasi yang lebih baik.

c. Pemenuhan personal

Penerapan spiritualitas akan menuntun karyawan merasa lengkap saat mereka datang ke tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan derajat pemenuhan personal yang tinggi dan meningkatkan moral. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial. (Turner, *dalam* Krishnakumar & Neck, 2002)

d. Komitmen

Burack (*dalam* Krishnakumar & Neck, 2002) menyatakan bahwa spiritualitas meningkatkan komitmen dengan menciptakan iklim penuh kepercayaan di tempat kerja. Komitmen ini tampak dalam bentuk komitmen afektif, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan karyawan mau membantu organisasi mencapai tujuan tersebut.

e. Performansi organisasi

Performansi organisasi dan kesuksesan finansial dapat meningkat seiring penerapan *workplace spirituality*. Hal ini disebabkan organisasi yang menerapkan spiritualitas secara nyata mendorong karyawan untuk membawa diri secara keseluruhan ke pekerjaan. (Neck & Milliman, *dalam* Krishnakumar & Neck, 2002).

2.2.5.6 *Workplace Spirituality* dalam Islam

Tempat kerja (*Workplace*) dapat dikatakan merupakan suatu hal yang bisa mempengaruhi perkembangan suatu individu. Dikarenakan dalam suatu tempat kerja terdapat budaya yang secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Budaya adalah suatu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian & cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi & diterima oleh anggota baru. Organisasi merupakan suatu sistem yang mapan dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan & pembagian. Jadi Budaya Organisasi merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait, bekerja di bawah naungan suatu organisasi (Duncan *dalam* Kasali, 1994).

Organisasi dalam konteks bahasa arab sering disebut dengan istilah "*an-nidzam*" bentuk kalimat ismun marfu'un yang ma'rifat dengan penunjukkan pasti sistem atau aturan. Allah SWT berfirman dalam QS. Al Hujurat: 13.

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقَنُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

"Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal."

Dalam islam, organisasi harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai yang bersifat fokus, spesifik, terukur, target waktu, memiliki nilai manfaat di sisi Allah SWT. Dalam sebuah kitab Sur'atul Badiah dikatakan bahwa ciri seseorang yang berfikir serius (*fikrun jiddiyyah*) adalah ditetapkannya tujuan yang kongrit dan tergambar pasti (*tashwirul maadah*). Selain itu, organisasi harus memiliki konsistensi dan komitmen sejak dari pimpinan hingga anggota atau bawahan. Pimpinan berkewajiban mengurus, mengarahkan, melindungi, dsb. Sementara anggota atau bawahan wajib mendengarkan dan mentaatinya. Hal ini sebagaimana kepemimpinan Rasulullah SAW dan para Khulafaurrasyidin.

Dalam konsepsi Islam terdapat pemikiran yang sangat cerdas, dimana ketika seseorang diangkat menjadi pemimpin maka pada hukum asalnya (*ashluhu*) dia bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap uraian pekerjaan yang telah diamanhkannya, sejak dari hulu hingga hilir, termasuk menetapkan kebijakan hingga peran *office boy*. Dalam konteks ini terdapat hadits yang sanagt populer dimana Rasulullah Saw mendelegasikan wewenang pemerintahanya dengan mengangkat sahabat Muadz Bin Jabal menjadi wali (setingkat gubernur) di kota Yaman. Organisasi dapat berjalan efektif jika terdapat fungsi koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam sistem ataupun dengan pihak di luar sistem. Hal ini sangat wajar, sebab realitas organisasi hampir dipastikan terdapat struktur lini yang memiliki persamaan level. Mereka harus menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Goleman, seorang Psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2000). Purba (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (1998 dalam Fabiola, 2005) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dalam meraih keberhasilan kerja. Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2004 dalam Fabiola, 2005) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2000) seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2001) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa

keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999 *dalam* Fabiola, 2005) dan Chermis (1998 *dalam* Fabiola, 2005) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

2.3.2 Hubungan antara Kecerdasan Intelektual dan Kinerja Karyawan

Karir dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck, 1981 *dalam* Fabiola 2005). Gordon (2004) mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang (Hunter, 1996 *dalam* Fabiola, 2005).

Keseimbangan yang baik antara IQ dan EQ harus dapat dicapai. Orang yang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan yang penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan begitu saja. Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003 *dalam* Fabiola, 2005) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wiramiharja juga menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kecerdasan intelektual memberikan kontribusi 30% dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

2.3.3 Hubungan antara Kecerdasan dan Workplace Spirituality

Tak dapat dipungkiri bahwa kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sarana prasarana, sistem, dan keuangan yang baik tidak memiliki arti jika orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kompetensi dan komitmen yang rendah. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mudah dengan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi tersebut, namun untuk meningkatkan komitmen diperlukan lebih banyak hal lagi.

Sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan

konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Walaupun pada akhirnya pelaksanaan di tingkat individu dapat disesuaikan dengan *belief system* atau agama yang dianutnya. Penggunaan istilah spiritual tidak berkaitan dengan agama institusional. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat prakultural dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spiritullah, umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas (Zohar dan Marshall, 2005).

Spiritualitas ditempat kerja ini adalah pemanfaatan, penumbuhan, dan pengembangan nilai-nilai ditempat kerja sehingga menjadi spiritual bagi orang-orang yang ada di organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut “menikmati” segala kelebihan dan kekurangan yang ada dalam pekerjaannya, membuatnya bahagia, membuatnya ingin mengaktualisasikan diri sebaik mungkin, sampai pada akhirnya menjadi lebih produktif dalam menangani berbagai pekerjaan. Disisi lain, *workplace spirituality* akan mampu mengukur dan memberikan pandangan mengenai kecerdasan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu dalam organisasi.

2.3.4 Hubungan antara *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan

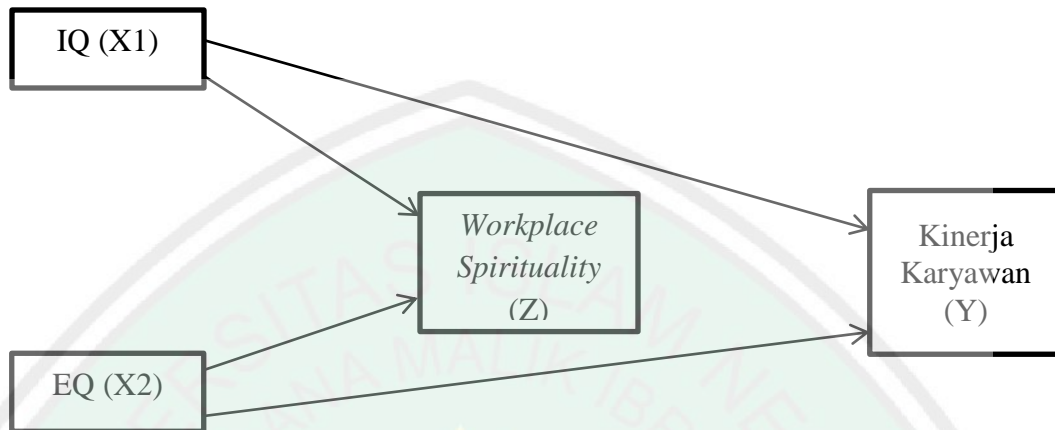
Milliman et., al.(1999) menemukan bahwa nilai spiritualitas memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun pada kinerja karyawan. Hal ini

sesuai dengan pernyataan Gani et.,al. (2013) bahwa spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sedangkan agama hanya sebagai moderasi di antara hubungan keduanya. Harrington et.,al. (2001) juga menambahkan bahwa semakin banyak nilai dan aspirasi spiritual kongruen dengan organisasi, semakin besar kemungkinan bahwa karyawan akan menemukan makna sebenarnya di tempat kerja. Adapun Soha et.,al.2016) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu dijadikan sebagai faktor individu dalam organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Albuquerque et.,al. (2014) merinci hubungan tersebut melalui penelitiannya, bahwa kinerja dapat dibangun dengan rasa kebersamaan (*sense of community*), serta rasa dari tujuan dan pekerjaan yang berarti (*sense of purpose and meaning work*). Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2015) mengenai *workplace spirituality* menyatakan bahwa setiap dimensi *workplace spirituality* memiliki korelasi positif sangat kuat dengan *employee engagement*. Hasil ini berarti semakin tinggi dimensi *workplace spirituality*, semakin tinggi pula *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah dimensi *workplace spirituality*, semakin rendah pula *employee engagement*.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model hipotesis penelitian ini ingin menguji Pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ) terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *Workplace Spirituality*.

Gambar 2.1
Model Hipotesis



Gambar 1. Diagram jalur path

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002). Adapun hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Intellectual Quotient* (X1) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : *Intellectual Quotient* (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z).

H3 : *Emotional Quotient* (X2) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : *Emotional Quotient* (X2)) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z).

H5 : *Workplace Spirituality* (Z) Memediasi *Intellectual Quotient* (X1) dan *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Supriyanto dan Masyhuri (2010), Penelitian eksplanatory (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji sebenarnya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel. Yakni variabel bebas (*independen*), *Intellectual Quotient* (X1), dan *Emotional Quotient* (X2), variabel terikat (*dependen*), Kinerja Karyawan, dan Mediasi (*Intervening*), *Workplace Spirituality*. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), dan *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan melalui *Workplace Spirituality* di PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.41-A-B, Sidoarjo, Jawa Timur. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo memperhatikan baik kecerdasan intelektual maupun emosional karyawan, dapat dilihat dari persyaratan awal untuk menjadi karyawan yakni memiliki IPK minimal 3,00 untuk S1 dan 3,25 untuk lulusan S2, serta mampu bekerja tim. Karena setinggi apapun intelektual seseorang, jika dia tidak memiliki emosional yang baik, maka karyawan tersebut tidak akan mampu bekerja tim dengan baik pula.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh *Intellectual Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *Workplace Spirituality*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya, (Sugiyono, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo sejumlah 55 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. (Djarwanto, *dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2002) *nonprobability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota

populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010).

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Bank BRI Syariah cabang Sidoarjo yaitu sebanyak 55 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Cooper dan Emory (1996 *dalam* Trihandini, 2005) menyatakan bahwa data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti.

Data primer dalam hal ini di peroleh berdasarkan:

1. Kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu karyawan yang ada dikantor PT. Bank BRI Syariah Cabang Sidoarjo,
2. Wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan (pejabat struktural) beserta para staf di PT. Bank BRI Syariah Cabang Sidoarjo.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Sumber data sekunder dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah/diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Dalam hal ini, data sekunder diperoleh melalui :

1. Dokumen dan data instansi, seperti data kepegawaian, dan data gambaran umum instansi.
2. Buku teks mengenai Manajemen Sumberdaya Manusia yang datanya masih relevan untuk digunakan sebagai bahan literatur, internet, dan jurnal.
3. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan etos kerja dan kualitas kerja oleh peneliti sebelumnya yang masih relevan untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut sugiyono (2008), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.

3.6.2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (*dalam* Supriyanto dan Machfudz 2010), dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya.

3.6.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah mengumpulkan data tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi. Untuk menguji hipotesis, diperlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena keabsahan hasil pengujian hipotesis bergantung kepada kebenaran dan ketepatan data. Sedangkan kebenaran dan ketepatan data yang diperoleh bergantung pada alat pengumpul data yang digunakan (instrumen) sumber data.

Dalam penelitian ini digunakan uji coba angket yang diharapkan sebagai alat ukur penelitian yang digunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Sehingga dari angket inilah diharapkan data utama yang berhubungan dengan masalah dapat terpecahkan. Angket yang digunakan menggunakan Skala Linkert

Selanjutnya menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), prosedur skala Linkert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain:

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel *Dependen* yaitu variabel yang tercangkup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel *Independent* yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani, 2013)

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel *Dependen* : Kinerja Karyawan (Y)

Variabel *Intervening* : *Workplace Spirituality* (Z)

Variabel *Independen* : *Intellectual Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2)

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kecerdasan Intelektual (X1)	1. Kecerdasan angka	Saya mampu untuk menghitung dengan cepat dan tepat.	Robbins (2001)
	2. Pemahaman verbal	Saya mampu memahami apa yang dibaca dan didengar.	
	3. Kecepatan persepsi	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.	
	4. Penalaran induktif	Saya mampu untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.	
	5. Penalaran deduktif	Saya mampu dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.	
	6. Visualisasi spasial	Saya mampu untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan dirubah.	
	7. Daya ingat	Saya mampu menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.	
Kecerdasan Emosional (X2)	1. Kesadaran Diri	Saya mampu untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam diri saya.	Goleman (2003)
	2. Pengaturan Diri	Saya mampu untuk mengendalikan dan menangani emosi.	
	3. Motivasi	Saya memiliki hasrat untuk menggerakkan dan menuntun diri.	
	4. Empati	Saya mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain.	
	5. Keterampilan Sosial	Saya mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial.	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Output dan Input	a). Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan b). Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur c). Saya bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan	Mathis & Jackson (2002)

	2. Jangka waktu output	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang dikehendaki	
	3. Kehadiran ditempat kerja	Saya tidak pernah terlambat maupun absen untuk hadir di tempat kerja.	
	4. Sikap Kooperatif	Saya mampu bekerja tim dengan baik	
<i>Workplace Spirituality (Z)</i>	1. <i>Meaningful Work</i>	Saya mampu menikmati pekerjaan saya dari hari ke hari.	Czaplewski & Ferguson (2003)
	2. <i>Sense of Community</i>	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya.	
	3. <i>Aligment with organizational value</i>	Saya mengalami perasaan kesamaan yang kuat antara saya dengan misi dan tujuan organisasi.	

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Supriyanto & Mashuri (2010) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusny adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x^2)] [N \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana:

X = Skor Item

N = Jumlah Responden

Y = Skor Total

r = Koefisien Korelasi

$XY = \text{Skor Pertanyaan}$

Instrumen yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang akan diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Supriyanto, 2010).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan Mashuri (2010) reliabilitas merupakan suatu yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach'c Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Apabila variabel yang diteliti memiliki *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang akan dihasilkan memiliki nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Supriyanto dan Maharani, 2013). Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

3.8.2.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan *devitiation from linierity*.

Pedoman penggunaan *devitiation from linierity*. Jika sig pada *devitiation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada *devitiation from linierity* < 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.9 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis jalur (*path analysis*). Untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini dapat mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang akan dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS. 16, dengan ketentuan uji F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013).

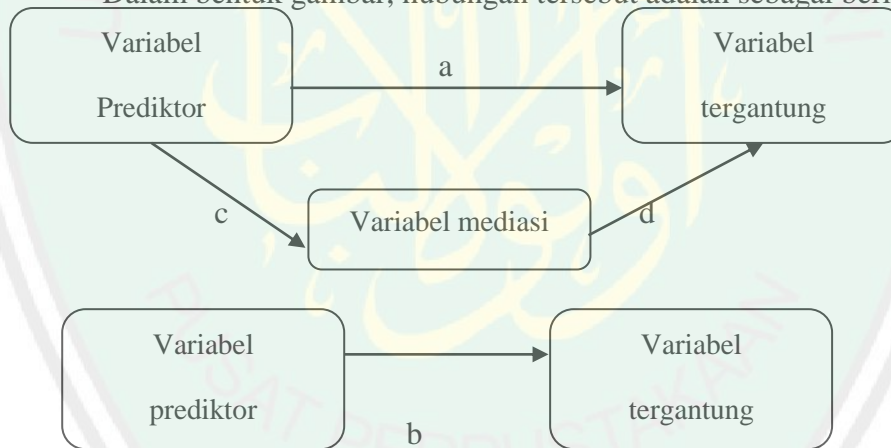
3.10 Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*) dengan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Maharani,2017). Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna

(*complete mediation*) atau mediasi parsial (*partial mediation*), atau bukan sebagai variabel mediasi, digunakan metode pemeriksaan.

Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi, dengan tahapan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan mengkaitkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa mengkaitkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Maharani, 2017).

Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah sebagai berikut :



Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, yang mana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b), maka bukan

sebagai variabel mediasi. Jika (c) dan (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Maharani, 2017).



BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum BRI Syariah

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 0.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT. Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Pendirian kantor cabang Syariah oleh Bank Rakyat Indonesia selain karena telah adanya Peraturan Pemerintah tersebut juga dengan pertimbangan bahwa sekitar 30% masyarakat Indonesia belum bertransaksi dengan bank (konvensional) dengan alasan kepercayaan bahwa pengenaan bunga bank adalah riba. Disamping itu, terjadi krisis perbankan akibat *negatif-spread* telah memicu dunia perbankan untuk melakukan evaluasi, reorientasi dan segmentasi bisnisnya. Perbankan meyakini bahwa produk bank Syariah tidak akan menimbulkan *negatif-spread* karena memiliki prinsip bahwa pembagian keuntungan kepada pemilik dana (*deposan*) dihitung berdasarkan jumlah pendapatan yang diterima bank.

Mencermati perkembangan bisnis perbankan Syariah, maka BRI memandang fenomena ini sebagai peluang bisnis yang besar. Sebagai bank yang memiliki visi sebagai bank terbesar dan terkemuka di Indonesia serta motto melayani seluruh lapisan masyarakat, maka langkah BRI melayani pangsa pasar syariah adalah tepat, karena dapat melayani masyarakat yang selama ini belum bertransaksi dengan bank (*under bank*). Keberadaan BRI di bisnis perbankan Syariah memiliki arti strategis yaitu BRI memadukan dua hal yang selama ini belum pernah terjadi yaitu, adanya pengalaman BRI di segmen pasar golongan menengah bawah disatu sisi dan perkiraan bahwa sebagian besar segmen pasar bank Syariah berada di golongan ini. Sehingga, BRI akan mampu mengembangkan bisnis Syariah pada khususnya dan perbankan pada umumnya.

Perkembangan perbankan Syariah di berbagai belahan dunia didorong oleh dua alasan utama, yaitu:

- 1) Adanya kehendak sebagian masyarakat untuk melaksanakan transaksi perbankan atau kegiatan ekonomi secara umum yang sejalan dengan nilai dan prinsip Syariah khususnya bebas riba.
- 2) Adanya keunggulan sistem operasional dan produk perbankan Syariah yang antara lain mengutamakan pentingnya masalah moralitas, keadilan, dan transparansi dalam kegiatan operasional perbankan Syariah.

Alasan tersebut juga berlaku di Indonesia, disamping beberapa alasan pertimbangan lainnya, seperti keinginan untuk meningkatkan mobilitas dana dari masyarakat yang belum terserap ke sektor perbankan, meningkatkan ketahanan sistem perbankan nasional, dan menyediakan sarana bagi investor internasional untuk melaksanakan kegiatan pembiayaan dan transaksi keuangan di Indonesia yang sesuai dengan prinsip Syariah.

Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (*proses spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRI Syariah.

Saat ini PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Berdasarkan penjabaran visinya, saat ini PT. Bank BRI Syariah bersinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., yang memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus pada penghimpunan dana dari masyarakat dan kegiatan lainnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

4.1.2. Visi dan Misi Bank BRI Syariah

a. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

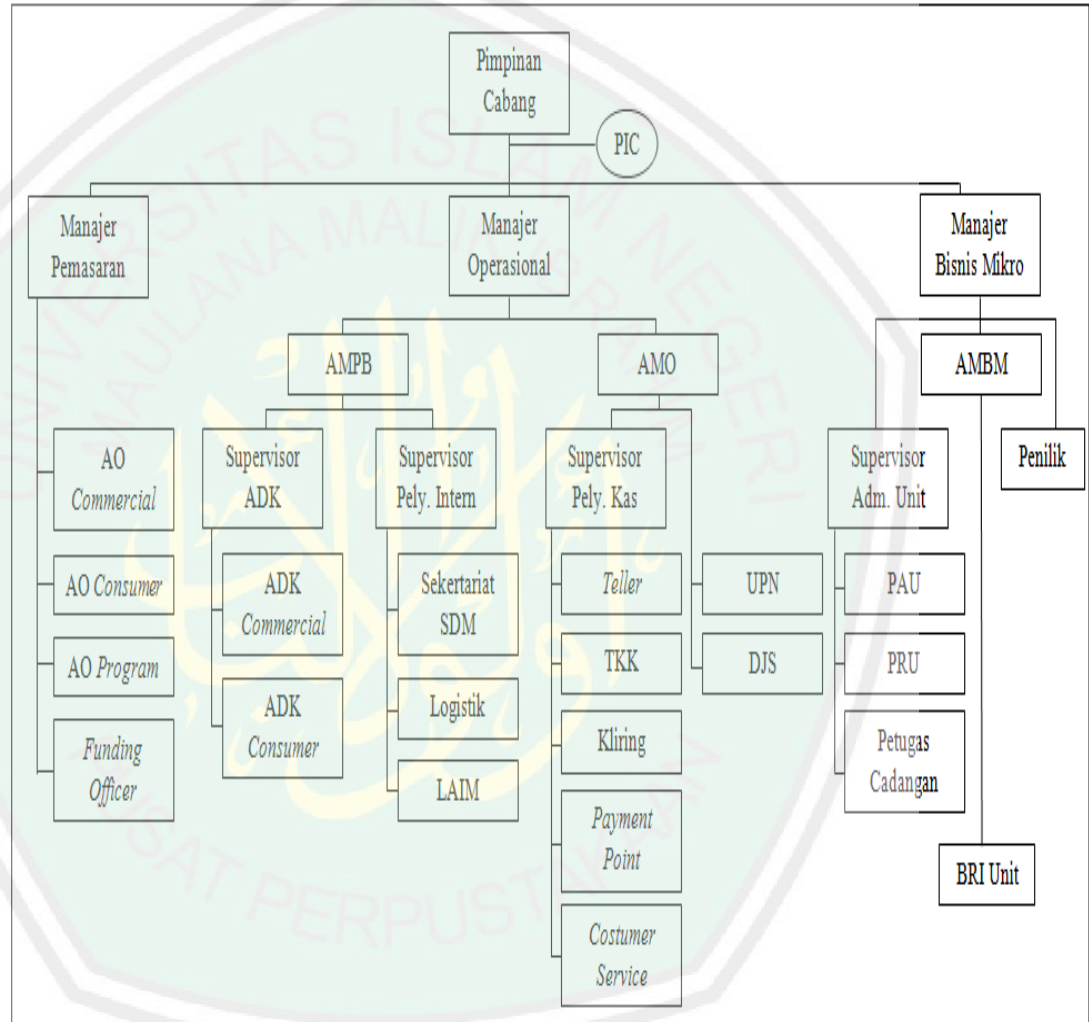
b. Misi

- Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

4.1.3. Struktur Organisasi Bank BRI Syariah

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BRI Syariah



4.1.4. Produk BRI Syariah

Bank Rakyat Indonesia Syariah memiliki berbagai produk untuk memenuhi kebutuhan nasabahnya. Adapun jenis-jenisnya adalah sebagai berikut:

1. Giro Wadi'ah

Merupakan simpanan penyimpanan dana pengelolaan berdasarkan prinsip *Al-Wadi'ah Yad Dhomarah*. Fasilitas kemudahan yang diberikan yaitu memperoleh buku cek atau bilyet giro yang dapat digunakan sebagai alat untuk melakukan transaksi keuangan.

2. Tabungan *Mudharabah*

Merupakan salah satu jenis simpanan berdasarkan prinsip *Mudharabah Al-Muthlaqah*. Tabungan mudharabah memberikan fasilitas kemudahan yaitu tabungan dapat ditarik dan disetor diseluruh kantor cabang BRI Syariah dan kantor cabang BRI Konvensional.

3. Deposito *Mudharabah*

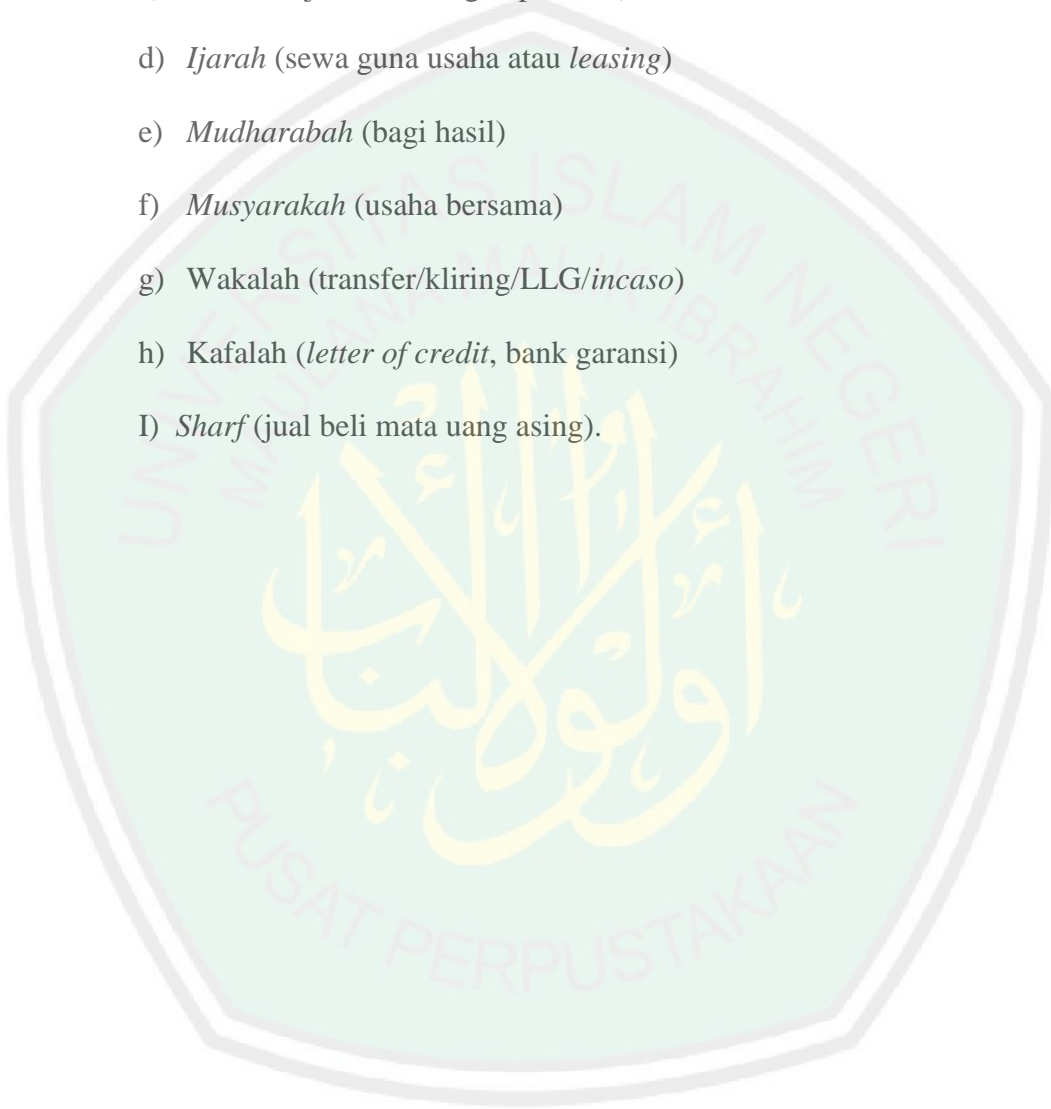
Merupakan salah satu jenis simpanan yang berdasarkan prinsip *Mudharabah Al-Muthlaqah*. Deposito mudharabah memberikan fasilitas kemudahan yaitu dapat diperpanjang secara otomatis dan nisbah bagi hasil antara bank dengan nasabah disesuaikan atas dasar kesepakatan pada saat perpanjangan.

4. Pembiayaan

BRI Syariah melayani berbagai jenis pembiayaan untuk berbagai keperluan, dari kebutuhan konsumtif sampai dengan modal kerja usaha dan investasi.

Macam-macam pembiayaan sebagai berikut:

- a) *Murabahah* (jual beli dengan pembayaran tunai maupun angsuran)
- b) *Salam* (jual beli dengan penyerahan yang ditangguhkan)
- c) *Istishna* (jual beli dengan peranan)
- d) *Ijarah* (sewa guna usaha atau *leasing*)
- e) *Mudharabah* (bagi hasil)
- f) *Musyarakah* (usaha bersama)
- g) Wakalah (transfer/kliring/LLG/*incaso*)
- h) Kafalah (*letter of credit*, bank garansi)
- I) *Sharf* (jual beli mata uang asing).



4.1.5 Uji Instrumen Data

Sebuah instrumen haruslah valid dan reliabel, karena hal tersebut merupakan syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen. Menurut Arikunto (dalam Supriyanto & Maharani, 2013) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.1.5.1 Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Bila nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Sedangkan menurut Sugiyono (1999) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Penjelasan lebih lanjut akan di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
<i>Intellectual Quotient</i> (X1)	X1.1	0,688	0,000	Valid
	X1.2	0,712	0,000	Valid
	X1.3	0,528	0,000	Valid
	X1.4	0,431	0,000	Valid
	X1.5	0,455	0,000	Valid
	X1.6	0,457	0,000	Valid
	X1.7	0,520	0,000	Valid
	X1.8	0,560	0,000	Valid
	X1.9	0,553	0,000	Valid
	X1.10	0,483	0,000	Valid
	X1.11	0,539	0,000	Valid
	X1.12	0,527	0,000	Valid
<i>Emotional Quotient</i> (X2)	X2.1	0,703	0,000	Valid
	X2.2	0,671	0,000	Valid
	X2.3	0,510	0,000	Valid
	X2.4	0,548	0,000	Valid
	X2.5	0,663	0,000	Valid
	X2.6	0,629	0,000	Valid
	X2.7	0,526	0,000	Valid
	X2.8	0,591	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,626	0,000	Valid
	Y1.2	0,699	0,000	Valid
	Y1.3	0,666	0,000	Valid
	Y1.4	0,536	0,000	Valid
	Y1.5	0,706	0,000	Valid
	Y1.6	0,558	0,000	Valid
	Y1.7	0,510	0,000	Valid
	Y1.8	0,603	0,000	Valid
	Y1.9	0,727	0,000	Valid
<i>Workplace Spirituality</i> (Z)	Z1.1	0,582	0,000	Valid
	Z1.2	0,775	0,000	Valid
	Z1.3	0,724	0,000	Valid
	Z1.4	0,663	0,000	Valid
	Z1.5	0,557	0,000	Valid
	Z1.6	0,561	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Dari tabel 4.1 di atas terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) $> 0,30$ dan nilai Sig $< 0,05$, artinya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.1.5.2 Uji Reliabilitas

Apabila variabel yang diteliti memiliki *cronbach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach's alpha* (α) $< 60\%$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
<i>Intellectual Quotient</i>	0,777	0,60	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i>	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,800	0,60	Reliabel
<i>Workplace Spirituality</i>	0,719	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dengan demikian penelitian tersebut reliabel.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Intellectual Quotient (X1)</i>	0,530	Normalitas Terpenuhi
<i>Emotional Quotient (X2)</i>	0,550	Normalitas Terpenuhi
<i>Workplace Spirituality (Z)</i>	0,404	Normalitas Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	0,301	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS seperti yang tertera pada tabel 4.3 diperoleh hasil lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.1.6.2 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang akan di analisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan *deviation from linierity*.

Pedoman penggunaan *deviation from linierity*. Jika sig pada *deviation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada *deviation from linierity* < 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linier.

Berikut hasil uji linearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Linearitas

Model	Sig	Keterangan
X1 ke Y	0,075	Linier
X2 ke Y	0,158	Linier
Z ke Y	0,152	Linier

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini linier, karena semua nilai sig pada *deviation from linierity* > 0,05.

4.1.7 Analisis Deskriptif

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka prosentase terhadap item-item variable penelitian.

4.1.7.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 55 karyawan, dijelaskan pada table sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
<30 tahun	27	49%
30-40 tahun	23	42%
>40 tahun	5	9%
Jumlah	55	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	53%
Perempuan	26	47%
Jumlah	55	100%
Pendidikan		
S1	44	80%
D3	11	20%
Jumlah	55	100%
Masa Kerja		
<5 tahun	18	33%
5-10 tahun	32	59%
>10 tahun	4	8%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus 2018

Berdasarkan table 4.5 diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia rata-rata < 30 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 49%,

kemudian sebanyak 23 orang atau 42 % berusia di antara 30-40 tahun dan sisanya sebanyak 5 orang atau 9 % berusia > 40 tahun. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa para karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo berada pada usia produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Sedangkan untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau 53%, sedangkan sisanya sebanyak 26 orang atau 47% adalah perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan di jelaskan bahwa sebanyak 44 orang atau 80% berpendidikan terakhir strata 1, sedangkan sisanya yakni sebanyak 11 orang atau 20% berpendidikan terakhir diploma 3.

Responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan sarjana atau strata satu. Hal ini mampu menjelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo dianggap mampu untuk memberikan pelayanan dengan baik kepada nasabah.

Responden berdasarkan masa kerja di jelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau 59%, dan sebanyak 18 orang atau 33% mempunyai masa kerja <5 tahun, dan sebanyak 4 orang atau 8% mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun.

4.1.7.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden

terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel *Intellectual Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan *Workplace Spirituality* (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban terhadap variabel penelitian. Berikut dasar interpretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.6 (Riduwan dan Kuncoro, 2013).

Tabel 4.6
Kriteria Interpretasi Skor

No.	Nilai rata-rata	Kriteria
1.	1.00 – 1.80	Sangat rendah / sangat tidak setuju
2.	1.81 – 2.60	Rendah / tidak setuju
3.	2.61 – 3.40	Cukup tinggi / ragu-ragu
4.	3.41 – 4.20	Tinggi / setuju
5.	4.21 – 5.00	Sangat tinggi / sangat setuju

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2013)

4.1.7.3 Variabel *Intellectual Quotient* (X1)

Variabel *intellectual quotient* (IQ) diukur melalui persepsi responden terhadap 12 item yaitu menghitung dengan cepat (X1.1), menghitung dengan tepat (X1.2), memahami yang di baca (X1.3), memahami yang di dengar (X1.4), mengenali kemiripan dengan cepat (X1.5), mengenali kemiripan dengan tepat (X1.6), mengenali urutan logis dalam suatu masalah (X1.7), mampu menyelesaikan masalah (X1.8), mampu menggunakan logika dengan baik (X1.9), mampu berargumen dengan baik (X1.10), mampu membayangkan objek seandainya posisinya dipindah dari tempat semula (X1.11), mampu mengenang kembali pengalaman masa lalu (X1.12). Persepsi responden terhadap *intellectual quotient* disajikan dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Intellectual Quotient (X1)

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1				
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X1.1	17	30.91	27	49.09	11	20.00	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
X1.2	13	23.64	35	63.64	6	10.91	1	1.82	0	0.00	55	100	4.1
X1.3	6	10.91	36	65.45	12	21.82	1	1.82	0	0.00	55	100	3.9
X1.4	5	9.09	41	74.55	9	16.36	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
X1.5	1	1.82	39	70.91	15	27.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
X1.6	4	7.27	30	54.55	20	36.36	1	1.82	0	0.00	55	100	3.7
X1.7	4	7.27	33	60.00	17	30.91	1	1.82	0	0.00	55	100	3.7
X1.8	4	7.27	35	63.64	15	27.27	1	1.82	0	0.00	55	100	3.8
X1.9	2	3.64	40	72.73	12	21.82	1	1.82	0	0.00	55	100	3.8
X1.10	3	5.45	38	69.09	13	23.64	0	0.00	1	1.82	55	100	3.8
X1.11	3	5.45	26	47.27	26	47.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.6
X1.12	8	14.55	25	45.45	20	36.36	2	3.64	0	0.00	55	100	3.7
Jumlah												43.1	
Rata-rata total												3.59	

Sumber: Data primer (diolah), Agustus 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (3.59%) menjawab setuju terhadap pernyataan yang di ajukan. Artinya, persepsi responden terhadap IQ berada pada kategori baik. Dari 55 responden yang diteliti menunjukkan bahwa item menghitung dengan cepat (X1.1) dan menghitung dengan tepat (X1.2) secara jelas memiliki nilai rata-rata tertinggi (4.1), artinya item tersebut paling dominan membentuk konstruk IQ. Sedangkan item mampu membayangkan objek seandainya posisinya dipindah dari tempat semula (X1.11) memiliki nilai rata-rata terendah yakni (3.6).

4.1.7.4 Variabel *Emotional Quotient* (X2)

Variabel EQ di ukur melalui persepsi responden terhadap 8 item yaitu mampu memahami diri sendiri (X2.1), mampu mengendalikan emosi dengan baik (X2.2), mampu menangani emosi dengan baik (X2.3), memiliki keinginan untuk berkembang (X2.4), merasakan yang dirasakan orang lain (X2.5), membantu orang lain (X2.6), menangani emosi dengan baik ketika berhubungan social (X2.7), mampu menjalin kedekatan dengan orang baru (X2.8). Persepsi responden terhadap EQ disajikan dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Emotional Quotient (X2)

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		F	%	
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%			
X2.1	11	20.00	38	69.09	6	10.91	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
X2.2	7	12.73	39	70.91	9	16.36	0	0.00	0	0.00	55	100	4.0
X2.3	3	5.45	39	70.91	13	23.64	0	0.00	0	0.00	55	100	3.8
X2.4	12	21.82	27	49.09	16	29.09	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
X2.5	4	7.27	31	56.36	20	36.36	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
X2.6	12	21.82	24	43.64	19	34.55	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
X2.7	2	3.64	32	58.18	21	38.18	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
X2.8	4	7.27	30	54.55	21	38.18	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
Jumlah													30,8
Rata-rata total													3,85

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (3,85%) menjawab setuju terhadap pernyataan yang di ajukan. Artinya, persepsi responden terhadap EQ berada pada kategori baik. Dari 55 responden yang diteliti menunjukkan bahwa item mampu memahami diri sendiri (X2.1) memiliki nilai rata-

rata tertinggi yakni (4.1), artinya indikator tersebut paling dominan dalam membentuk EQ. Sedangkan item merasakan yang dirasakan orang lain (X2.5), menangani emosi dengan baik ketika berhubungan social (X2.7), mampu menjalin kedekatan dengan orang baru (X2.8) memiliki nilai rata-rata terendah yakni (3,7).

4.1.7.5 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan di ukur melalui persepsi responden terhadap 9 item yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart perusahaan (Y1.1), mampu bekerja dengan teliti (Y1.2), bekerja dengan serius (Y1.3), tidak menggunakan fasilitas kantor secara berlebihan (Y1.4), mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang dikehendaki (Y1.5), tidak pernah terlambat hadir di tempat kerja (Y1.6), tidak pernah absen untuk keperluan keluarga (Y1.7), mampu bekerja sama dengan tim kerja (Y1.8), mampu menyesuaikan diri dengan tim kerja (Y1.9). Persepsi responden terhadap kinerja karyawan disajikan dalam tabel 4.9 pada halaman berikutnya.

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		F	%	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%			
Y1.1	10	18.18	35	63.64	10	18.18	0	0.00	0	0.00	55	100	4.0
Y1.2	10	18.18	39	70.91	6	10.91	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
Y1.3	18	32.73	27	49.09	10	18.18	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
Y1.4	8	14.55	32	58.18	14	25.45	1	1.82	0	0.00	55	100	3.9
Y1.5	4	7.27	36	65.45	14	25.45	1	1.82	0	0.00	55	100	3.8
Y1.6	3	5.45	29	52.73	22	40.00	1	1.82	0	0.00	55	100	3.6
Y1.7	2	3.64	24	43.64	25	45.45	3	5.45	1	1.82	55	100	3.4
Y1.8	8	14.55	35	63.64	12	21.82	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
Y1.9	10	18.18	30	54.55	13	23.64	2	3.64	0	0.00	55	100	3.9
Jumlah													34.7
Rata-rata total													3.85

Sumber: Data primer (diolah), Agustus 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (3,85%) menjawab setuju terhadap pernyataan yang di ajukan. Artinya, persepsi responden terhadap kinerja karyawan berada pada kategori baik. Dari 55 responden yang di teliti menunjukkan bahwa item mampu bekerja dengan teliti (Y1.2) dan bekerja dengan serius (Y1.3) memiliki rata-rata tertinggi (4.1), artinya indikator tersebut paling dominan dalam membentuk konstruk kinerja karyawan. Sedangkan tidak pernah absen untuk keperluan keluarga (Y1.7) memiliki nilai rata-rata terendah yakni (3,4).

4.1.7.6 Variabel *Workplace Spirituality* (Z)

Variabel *Workplace Spirituality* di ukur melalui persepsi responden terhadap 6 item yaitu mampu menikmati pekerjaan (Z1.1), pekerjaan merupakan hal yang sangat berarti (Z1.2), memiliki hubungan baik dengan rekan kerja (Z1.3), memiliki

perasaan yang kuat terhadap organisasi (Z1.4), mendukung tujuan organisasi (Z1.5), memiliki perasaan yang kuat dengan misi organisasi (Z1.6). Persepsi responden terhadap *workplace spirituality* disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap *Workplace Spirituality* (Z)

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		F	%	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%			
Z1.1	7	12.73	36	65.45	12	21.82	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
Z1.2	12	21.82	30	54.55	12	21.82	1	1.82	0	0.00	55	100	4.0
Z1.3	8	14.55	32	58.18	15	27.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
Z1.4	11	20.00	31	56.36	13	23.64	0	0.00	0	0.00	55	100	4.0
Z1.5	9	16.36	31	56.36	15	27.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
Z1.6	8	14.55	28	50.91	19	34.55	0	0.00	0	0.00	55	100	3.8
Jumlah													23.5
Rata-rata total													3.91

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (3,91%) menjawab setuju terhadap pernyataan yang di ajukan. Artinya, persepsi responden terhadap WS berada pada kategori baik. Dari 55 responden yang diteliti menunjukkan bahwa item pekerjaan merupakan hal yang sangat berarti (Z1.2) dan memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi (Z1.4) memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,0), artinya indikator tersebut paling dominan dalam membentuk *workplace spirituality* (WS). Sedangkan indikator memiliki perasaan yang kuat dengan misi organisasi (Z1.6) memiliki nilai rata-rata terendah yakni (3,8).

4.1.8 Uji Hipotesis

4.1.8.1 Pengaruh IQ (X1) dan EQ (X2) terhadap WS (Z)

1. Analisis Jalur

Penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (IQ) dan (EQ) terhadap variabel dependen (WS). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang di gunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan di bantu denan program komputer SPSS for windows. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Jalur IQ (X1) dan EQ (X2) terhadap WS (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.277	3.152		1.674	.100
	IQ	.396	.069	.621	5.772	.000

a. Dependent Variable: Workplace Spirituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.800	3.267		3.306	.002
	EQ	.410	.106	.470	3.874	.000

a. Dependent Variable: Workplace Spirituality

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus 2018

Dari tabel 4.11 maka persamaan 1 analisis jalur pada penelitian ini dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Z = 0,621 X1 + 0,470 X2$$

Nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel *intellectual quotient* terhadap *workplace spirituality* adalah 0,621. Sedangkan nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel *emotional quotient* terhadap *workplace spirituality* adalah 0,470.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.374	2.017

a. Predictors: (Constant), IQ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.206	2.272

a. Predictors: (Constant), EQ

Uji determinasi di gunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan independen. Tapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar, yaitu adanya bias terhadap jumlah independen yang dimasukkan ke dalam model, maka penelitian ini menggunakan *Adjusted R²* berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai *Adjusted R²* semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan model tersebut (Ghozali, 2011). Dimana koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel *intellectual quotient* dan *emotional quotient* terhadap variabel *workplace spirituality*.

Adjusted R² dapat di hitung sebagai berikut:

$$\text{KD X1: } \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{KD X1: } \sqrt{1 - 0,386}$$

$$\text{KD X1: } \sqrt{0,614}$$

$$\text{KD X1: } 0,783 = 78,3\%$$

$$\text{KD X2: } \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{KD X2: } \sqrt{1 - 0,221}$$

$$\text{KD X2: } \sqrt{0,779}$$

$$\text{KD X2: } 0,882 = 88,2\%$$

Besarnya angka *adjusted R²* untuk X1 adalah 0,783 atau 78,3%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu *intellectual quotient* (X1) terhadap variabel dependen yaitu *Workplace Spirituality* (Z) sebesar 78,3%, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya angka *adjusted R²* untuk X2 adalah 0,882 atau 88,2%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu *emotional quotient* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Workplace Spirituality* (Z) sebesar 88,2%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh langsung digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$, maka ada pengaruh

signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel *Intellectual Quotient* (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,772 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,772 > 1,67356$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel *Intellectual Quotient* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Workplace Spirituality* (Z).
2. Uji t terhadap variabel *Emotional Quotient* (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,874 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,874 > 1,67356$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel *Emotional Quotient* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Workplace Spirituality* (Z).

4.1.8.2 Analisis Jalur Pengaruh *Intellectual Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2) dan *Workplace Spirituality* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan model regresi mengenai pengaruh variabel independen (*Intellectual Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2) dan *Workplace Spirituality* (Z)) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil pengolahan data akan dijelaskan pada table 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Jalur *Intellectual Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2) dan *Workplace Spirituality* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.345	4.070		.085	.933
	IQ	.296	.120	.325	2.463	.017
	EQ	.363	.146	.291	2.486	.016
	Workplace Spirituality	.413	.165	.289	2.497	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer (diolah), Agustus 2018

Dari tabel 4.13 maka persamaan II analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,325 X1 + 0,291 X2 + 0,289 Z$$

Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel *Intellectual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,325. Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,291. Sedangkan Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,289.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.564	2.408

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality, EQ, IQ

Sumber: Data primer (diolah), Agustus 2018

*Adjusted R*² dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD : \sqrt{1 - R^2}$$

$$KD : \sqrt{1 - 0,588}$$

$$KD : \sqrt{0,412}$$

$$KD : 0,641 = 64,1\%$$

Besarnya angka *adjusted R*² adalah 0,641 atau 64,1%, Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu *Intellectual Quotient* (X1), *Emotional Quotient* (X2) dan *Workplace Spirituality* (Z) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk pengujian masing-masing variabel diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel *Intellectual Quotient* (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,463 dengan signifikansi t sebesar 0,017. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,463 > 1,67356$) atau signifikansi t $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$), maka variabel *Intellectual Quotient* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

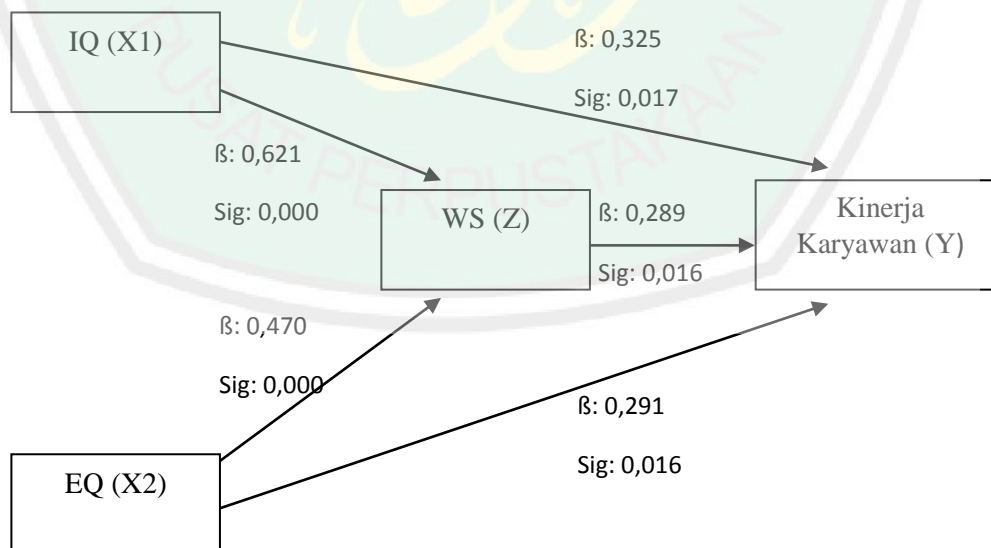
2. Uji t terhadap variabel *Emotional Quotient* (X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,486 dengan signifikansi t sebesar 0,016. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,486 > 1,67356$) atau signifikansi t $< 0,05$ ($0,016 < 0,05$), maka variabel *Emotional Quotient* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Uji t terhadap variabel *Workplace Spirituality* (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,497 dengan signifikansi t sebesar 0,016. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,497 > 1,67356$) atau signifikansi t $< 0,05$ ($0,016 < 0,05$), maka variabel *Workplace Spirituality* (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.1.8.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

Gambar 4.2

Hasil Model Analisis Jalur



Sumber: Data Primer (diolah), Agustus 2018

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung variabel *intellectual quotient* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara tidak langsung pada variabel *intellectual quotient* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan melalui *workplace spirituality*. Besarnya pengaruh langsung *intellectual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $(0,621 \times 0,289) = 0,179$. Dan untuk besarnya pengaruh total $(0,325 + 0,179) = 0,504$. Kemudian besarnya pengaruh langsung *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,291. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $(0,470 \times 0,289) = 0,135$. Dan untuk besarnya pengaruh total $(0,291 + 0,135) = 0,426$.

4.1.8.4 Uji Mediasi (*Sobel Test*)

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (M). Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel independen *Intellectual Quotient* (X1) dan *Emotional Quotient* (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace* (Z), maka dilakukan pengujian menggunakan *free sobel test* versi 4.

Hasil perhitungan uji sobel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Intervening Model I

A	0,396
B	0,413
SEA	0,069
SEB	0,165
Sobel test statistic	2,29431887
One-tailed probability	0,01088609

Sumber: Data primer (diolah), Agustus 2018

Adapun hasil pengujian *sobel test statistic* model I didapatkan nilai Z sebesar $2,294 > 1,96$ (nilai Z mutlak) dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* (Z) mampu memediasi pengaruh *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Intervening Model II

A	0,410
B	0,413
SEA	0,106
SEB	0,165
Sobel test statistic	2,10140620
One-tailed probability	0,01780266

Sumber: Data primer (diolah), Agustus 2018

Adapun hasil pengujian *sobel test statistic* model I didapatkan nilai Z sebesar $2,101 > 1,96$ (nilai Z mutlak) dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* (Z) mampu memediasi pengaruh *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Langsung *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel *intellectual quotient* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini di dasari dengan hasil uji analisis pengaruh X1 terhadap Y, dari analisis di atas di peroleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Maka hipotesis pertama diterima. Sehingga *intellectual quotient* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo.

Hasil penelitian variabel *intellectual quotient* mayoritas responden menunjukkan bahwa indikator kecerdasan angka merupakan indikator yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara jelas memiliki nilai rata-rata tertinggi (4.1), artinya indikator tersebut paling dominan membentuk konstruk IQ. Sehingga dapat di katakan bahwa karyawan PT. BRI Syariah mayoritas memiliki kemampuan *intellectual quotient* dalam hal menghitung dengan cepat dan tepat.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gondal dan Husain (2013), menyatakan bahwa *intelligence quotient* tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan, kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dan menandakan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan-kecerdasan lain di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang di kembangkan oleh Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan (*ability*) kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kecerdasan intelektual adalah adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat kecerdasan. Semakin tinggi hasil test yang didapat seseorang maka semakin tinggi pula taraf kecerdasan intelektual yang dimilikinya.

Tujuh dimensi menurut Robbins (2003) dalam kecerdasan intelektual:

1. **Kecerdasan angka**, merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
2. **Pemahaman verbal**, merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. **Kecepatan persepsi**, merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. **Penalaran induktif**, merupakan kemampuan untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. **Penalaran deduktif**, merupakan kemampuan dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. **Visualisasi spasial**, merupakan kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan dirubah.
7. **Daya ingat**, merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Islam sangat memperhatikan kecerdasan intelektual, sebagai wujudnya yaitu manusia diperintah untuk memikirkan dirinya dan alam semesta. Memikirkan alam semesta dapat mengantarkan manusia memiliki kesadaran atas kuasa Allah SWT (Sa'diyah, 2011).

Hal tersebut terdapat pada firman Allah SWT dalam (QS. Al-Baqarah:164) berikut ini:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ
بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ
فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿١٦٤﴾

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan.”

Menurut Djalaluddin (2007:24), Islam mendorong umatnya untuk memilih karyawan yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan tertentu dengan kriteria *al quwwah* dan *al amanah*. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al-Qashah ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Wahai bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Berdasarkan ayat diatas dapat diketahui bahwa, standar penilaian dalam memilih karyawan dalam islam yaitu *al quwwah* dan *al amanah*. *Al quwwah* (kekuatan) memiliki arti yang luas, tergantung jelas dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Kekuatan meliputi kemampuan intelektual dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan pekerjaan. Sementara *al amanah* (dapat dipercaya) berarti segala yang dipercayakan kepada seseorang untuk dijaga, baik ibadah maupun titipan dalam muamalah. Dengan memiliki karyawan yang ahli dalam bidangnya, diharapkan karyawan tersebut mampu bekerja profesional dan menjalankan pekerjaan dengan baik.

4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh X1 terhadap Y sebesar 0,325. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y. Besarnya pengaruh langsung *intellectual quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $(0,621 \times 0,289) = 0,179$. Dan untuk besarnya pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $(0,325 + 0,179) = 0,504$. Berdasarkan hasil penghitungan diatas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,325 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,179 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z. Maka hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

intellectual quotient yang dimiliki oleh karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *workplace spirituality*. Bagi mayoritas karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, pekerjaan merupakan hal yang sangat berarti. Disamping itu memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi merupakan hal yang harus dimiliki untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Karir dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck, 1981 dalam Fabiola 2005). Gordon (2004) mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang (Hunter, 1996 dalam Fabiola, 2005).

4.2.3 Pengaruh Secara Langsung *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel *emotional quotient* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini di dasari dengan hasil uji analisis pengaruh X2 terhadap Y, dari analisis di atas di peroleh nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Maka hipotesis

ketiga diterima. Sehingga *emotional quotient* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo.

Hasil penelitian variabel *emotional quotient* mayoritas responden menunjukkan bahwa indikator kesadaran diri merupakan indikator yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara jelas memiliki nilai rata-rata tertinggi (4.1), artinya indikator tersebut paling dominan membentuk konstruk EQ. Sehingga dapat di katakan bahwa karyawan PT. BRI Syariah mayoritas memiliki kemampuan *emotional quotient* dalam hal mampu memahami diri sendiri.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan Fharied (2014), menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

Goleman (2002) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

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

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

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

3. Motivasi (*Self Motivation*)

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

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

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

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

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

Kecerdasan emosional dalam agama berarti kepiawaian menjalin “*hablun min al-nas*”, dan pusat kecerdasan emosional adalah “*qalbu*”. Hati mengaktifkan nilai-nilai paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati merupakan sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen, serta energi dan perasaan terdalam yang mendorong untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani (Husain, 2013).

Islam mengajurkan umatnya untuk menjaga kebersihan hati sehingga dapat memancarkan kecerdasan emosional dengan baik. Eksistensi kecerdasan emosional terdapat pada QS. Al-A'raf ayat 179 sebagai berikut:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ ۗ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ

أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا ۗ أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلَّ هُمْ أَضْلُ

أُولَئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

“Dan Sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak

dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai.”

Penafsiran ayat di atas menurut tafsir Muyassar yaitu, Allah telah menjadikan kebanyakan jin dan manusia sebagai penghuni neraka. Mereka memiliki hati namun tidak menggunakannya untuk memahami kebenaran, memahami dalil-dalil dan menelaah ketetapan-ketetapan syariat. Mereka memiliki mata namun tidak menggunakannya untuk menyaksikan kekuasaan, keesaan, dan ayat-ayat keagungan Allah SWT. Mereka memiliki telinga namun tidak menggunakannya untuk mendengarkan nasehat-nasehat dan menerimanya. Kelakuan mereka persis seperti binatang, sebab mereka tidak mengambil manfaat dari panca indera dan anggota tubuh yang diberikan Allah SWT kepada mereka. Bahkan mereka lebih sesat daripada binatang, karena binatang mengenali mana yang bermanfaat dan mana yang berbahaya bagi kehidupannya. Sedangkan mereka tidak bisa membedakan mana yang benar dan mana yang salah. Mereka berpaling dari ayat-ayat Allah SWT, melupakan dan lalai dari-Nya (Al-Qarni, 2007).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa hati yang merupakan sumber kecerdasan emosional harus dijaga. Seseorang yang memiliki hati kotor, maka tidak dapat memfungsikan hati yang dimiliki sebagaimana mestinya. Orang tersebut disamakan dengan binatang, bahkan lebih hina atau sesat. Seseorang yang kesulitan mengendalikan diri melalui hati, maka akan kesusahan dalam menghadapi kehidupan dunia (Husain, 2013).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi hingga tidak mudah goyah ataupun patah dalam menghadapi berbagai tantangan. Emosi yang tidak terkendali dapat mengakibatkan tumpulnya akal jernih, sehingga menimbulkan kepanikan yang dapat menghilangkan solusi dari permasalahan yang dihadapi (Djalaluddin, 2007).

4.2.4 Pengaruh Tidak Langsung *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Workplace Spirituality* (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh X2 terhadap Y sebesar 0,291. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y. Besarnya pengaruh langsung *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,291. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $(0,470 \times 0,289) = 0,135$. Dan untuk besarnya pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $(0,291 + 0,135) = 0,426$.

Berdasarkan hasil penghitungan diatas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,291 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,135 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z. Maka hipotesis keempat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *emotional quotient* yang dimiliki oleh karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *workplace spirituality*. Bagi mayoritas karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo selain memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, mampu bekerja dengan serius dan

bekerja dengan teliti merupakan hal yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, serta memiliki perasaan yang kuat dengan misi organisasi mampu meningkatkan pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2004 *dalam* Fabiola, 2005) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2000) seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2001) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999 *dalam* Fabiola, 2005) dan Chermis (1998 *dalam* Fabiola, 2005) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

4.2.5 Workplace Spirituality Memediasi Pengaruh *Intellectual Quotient* dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan

1. Hasil Pengujian Model I

Hasil pengujian *sobel test* mendapatkan Z sebesar $2,294 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* (Z) mampu memediasi pengaruh *Intellectual Quotient* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo. Hasil pengujian tersebut mengindikasikan bahwa *intellectual quotient* yang dimiliki karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo sudah tergolong baik, hal ini dibuktikan dengan dari sekian banyak karyawan memberikan jawaban setuju terhadap keberadaan *intellectual quotient*. Kemampuan karyawan dalam mengelola kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan daya ingat merupakan bagian dari *intellectual quotient*. Disamping itu memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi merupakan hal yang harus dimiliki untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tak dapat dipungkiri bahwa kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sarana prasarana, sistem, dan keuangan yang baik tidak memiliki arti jika orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kompetensi dan komitmen yang rendah. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mudah dengan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi tersebut, namun untuk meningkatkan komitmen diperlukan lebih banyak hal lagi.

Sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Walaupun pada akhirnya pelaksanaan di tingkat individu dapat disesuaikan dengan *belief system* atau agama yang dianutnya. Penggunaan istilah spiritual tidak berkaitan dengan agama institusional. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat prakultural dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spirituellah, umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas (Zohar dan Marshall, 2005).

2. Hasil Pengujian Model II

Hasil pengujian *sobel test* mendapatkan Adapun hasil pengujian *sobel test statistic* model II didapatkan nilai Z sebesar $2,101 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* (Z) mampu memediasi pengaruh *Emotional Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan perilaku mampu memahami diri sendiri, mampu mengendalikan emosi dengan baik, serta

menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan mampu mendorong kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaannya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi, dengan begitu karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai dengan misi organisasi.

Tempat kerja (*Workplace*) dapat dikatakan merupakan suatu hal yang bisa mempengaruhi perkembangan suatu individu. Dikarenakan dalam suatu tempat kerja terdapat budaya yang secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Budaya adalah suatu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian & cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi & diterima oleh anggota baru. Organisasi merupakan suatu sistem yang mapan dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan & pembagian. Jadi Budaya Organisasi merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait, bekerja di bawah naungan suatu organisasi (Duncan dalam Kasali, 1994).

Organisasi dalam konteks bahasa arab sering disebut dengan istilah "*an-nidzam*" bentuk kalimat ismun marfu'un yang ma'rifat dengan penunjukkan pasti sistem atau aturan. Allah SWT berfirman dalam QS. Al Hujurat:13

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقَنَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

"Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal."

Dalam islam, organisasi harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai yang bersifat fokus, spesifik, terukur, target waktu, memiliki nilai manfaat di sisi Allah SWT. Dalam sebuah kitab Sur'atul Badiah dikatakan bahwa ciri seseorang yang berfikir serius (*fikrun jiddiyah*) adalah ditetapkannya tujuan yang kongrit dan tergambar pasti (*tashwirul maadah*). Selain itu, organisasi harus memiliki konsistensi dan komitmen sejak dari pimpinan hingga anggota atau bawahan. Pimpinan berkewajiban mengurus, mengarahkan, melindungi, dsb. Sementara anggota atau bawahan wajib mendengarkan dan mentaatinya. Hal ini sebagaimana kepemimpinan Rasulullah SAW dan para Khulafaurrasyidin.

Dalam konsepsi Islam terdapat pemikiran yang sangat cerdas, dimana ketika seseorang diangkat menjadi pemimpin maka pada hukum asalnya (*ashluhu*) dia bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap uraian pekerjaan yang telah diamanhkanya, sejak dari hulu hingga hilir, termasuk menetapkan kebijakan hingga peran *office boy*. Dalam konteks ini terdapat hadits yang sanagt populer dimana Rasulullah Saw mendelegasikan wewenang pemerintahanya dengan mengangkat sahabat Muadz Bin Jabal menjadi wali (setingkat gubernur) di kota Yaman. Organisasi dapat berjalan efektif jika terdapat fungsi koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam sistem ataupun dengan pihak di luar sistem. Hal ini sangat wajar, sebab

realitas organisasi hampir dipastikan terdapat struktur lini yang memiliki persamaan level. Mereka harus menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh di PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara langsung *intellectual quotient* terhadap kinerja karyawan. *Intellectual quotient* yang dimiliki karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo sudah tergolong baik, hal ini dibuktikan dengan dari sekian banyak karyawan memberikan jawaban setuju terhadap keberadaan *intellectual quotient*.
2. Terdapat pengaruh secara tidak langsung *intellectual quotient* terhadap kinerja karyawan melalui *workplace spirituality*. Bagi mayoritas karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, pekerjaan merupakan hal yang sangat berarti. Disamping itu memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi merupakan hal yang harus dimiliki untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara langsung *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan. *Emotional quotient* yang dimiliki karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dengan dari sekian banyak karyawan memberikan jawaban netral terhadap keberadaan *emotional quotient*.
4. Terdapat pengaruh secara tidak langsung *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan melalui *workplace spirituality*. Bagi mayoritas karyawan PT. BRI

Syariah cabang Sidoarjo selain memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, mampu bekerja dengan serius dan bekerja dengan teliti merupakan hal yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, serta memiliki perasaan yang kuat dengan misi organisasi mampu meningkatkan pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian hipotesis kelima, diperoleh hasil sebagai berikut:

- *Workplace spirituality* mampu memediasi *intellectual quotient* terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo. Kemampuan karyawan dalam mengelola kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan daya ingat merupakan bagian dari *intellectual quotient*. Disamping itu memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi merupakan hal yang harus dimiliki untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- *Workplace spirituality* mampu memediasi *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo. karyawan dengan perilaku mampu memahami diri sendiri, mampu mengendalikan emosi dengan baik, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan mampu mendorong kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaannya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi,

dengan begitu karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai dengan misi organisasi.

5.2 Saran

1. Bagi pihak perusahaan, PT. BRI Syariah cabang Sidoarjo seyogyanya memberikan pelatihan-pelatihan tambahan untuk menumbuh kembangkan kapabilitas dan kompetensi karyawan yang dilakukan secara periodic sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.
2. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya dengan variabel kinerja karyawan lebih lanjut dengan perbaikan keterbatasan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, D., Agustini, P.M. (2011). *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja*. Prosiding SNaPP : Sosial, Ekonomi, dan Humaniora.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient: 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Al Qarni, 'Aidh. (2007). *Tafsir Muyassar*. Jakarta: Qitshi Press.
- Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan. Jakarta Timur: Maghfirah Pustaka.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, Wayan Mudiarti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashmos, D.P., Duchon, D. (2000). *Spirituality at work : A conceptualization and measure*. Journal of Management Inquiry Vol. 9 No. 2, Juni 2000, 133-145
- Daniel, Jose Luis. (2013). *Enhancing Workplace Spirituality Through Emotional Intelligence*. Journal of Applied Management and Entrepreneurship. Vol.18. No.4
- Dina, Nur Izzah dan Ekowati, Vivin Maharani. (2017). *Pengaruh Emotional dan Spiritual Quotient (SQ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Malang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior*. Iqtishoduna: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol.13. No.2
- Djalaluddin, Ahmad. (2007). *Manajemen Qur'ani: Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan Insaniyah*. Malang: UIN Press
- Efendi, Agus. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21: Kritik NI, EI, SQ, AQ, & Successful Intelligence atas IQ*. Bandung: Alfabeta
- Ekowati, Vivin Maharani. (2007). *Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Disertasi.PPSUB.

- Fharied, Weldy. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Goleman, 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- (2002). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi daripada IQ*. Terjemah oleh Hermay (2000). Jakarta: Gramedia Jakarta Utama.
- Gordon,E.(2004).*EQ dan Kesuksesan Kerja*, Focus-online, <http://www.epsikologi.com>, 12 Desember 2004
- Husain, Saddam Amir. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada Kantor Dinas pendapatan daerah Kota Malang)*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Husain, Tajammal and Gondal, Uzma Hanif. (2013). *A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance*. Asian Journal of Business Management 5 (1): 153-162
- Idrus, Muhammad. 2002, *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*, Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Inkai, D. & Kistyanto, A. (2013). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi*. Iqtishoduna Vol. 9, No. 1.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Matteson, M.T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta ; Penerbit Erlangga.
- Jurkiewicz, C.L. & Giacalone, R.A. (2004). *A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance*. *Journal of Business Ethics* 49: 129–142, 2004
- Kirana. (2015). Hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Employee Engagement*. Universitas Yogyakarta.
- Krishnakumar, S. & Neck, C.P. (2002). *The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No. 3, 2002, pp.153-164

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Ma'rufah. (2016), Analisis pengaruh *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan *Spiritual Quotient (SQ)* terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Balerejo Kabupaten Madiun. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayer. John David R, Caruso, Peter Salovey. (2000). *Journal: Emotional Intelligence Meets Traditional Standartas for an Intelligence*, University of New Hampsire, Duham. NH. USA, 270 (1), 267-295.
- Miller, D.W. & Ewest, T. (2011). *The present state of workplace spirituality : a literature review considering context, theory, and measurement/assessment*. Artikel dalam *Academy of Management Annual Meeting*, San Antonio, Texas, USA, 12 16 Agustus 2011.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace spirituality and employee work attitudes : An exploratory empirical assessment*. *Journal of Organizational Change Management* Vol.16 No.4, 2003
- Moore, T.W. (2008). *Individual differences and workplace spirituality : The homogenization of the corporate culture*. *Journal of Management and Marketing Research*.
- Moustofa, K,S dan Miller, T.R. (2003). *Too Intelligence For The job? The Vadility of Upper-Limit cognitive ability test Scores in selection*. *Sam advanced Management Journal*. Vol.3 No.2
- Munir, Misbahul. (2007). *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian Hadits Nabi dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Nurtjahjanti, H. (2010). *Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol.7, No.1, April 2010
- Pasiak, Taufiq. (2002). *Revolusi IQ/EQ/SQ: antara Neurosains dan Al-Qur'an*. Bandung : PT. Mizan Pustaka.

- Rivai, Veitzal. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai , Veitzal & Sagala, ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- (2006). *Perilaku Organisasi*. Klaten : PT.Intan Sejati Klaten.
- , & Judge, TA. (2008). *Organizational Behavior* (ed.13) US: Prentice Hall
- Sa'diyah, Halimatus. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen Persero Cabang Malang)*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sani, Achmad dan Masyhuri Mahfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Sani, Achmad dan Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, kuisisioner, dan analisis data*. Cetakan II. Malang: UIN Press.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Misbah*, Vol.V. Jakarta: Lentera Hati.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Trihandani, Fabiola. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro Semarang.

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

Wijaya, Claudia Angelika. (2014). *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel 'X'*. Jurnal manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya Indonesia.

www.brisyariah.co.id

Zohar, Danah., Marshall, Ian. (2001). *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Great Britain: Bloomsberry

----- (2005). *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: Mizan.



Lampiran 1

KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh *Intellectual Quotient* dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh *Workplace Spirituality*”, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Data dalam kuesioner ini tidak akan dipublikasikan dan dijaga kerahasiaannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaan dan partisipasi anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Husnul Khotimah

Cara Pengisian Kuesioner:

Isilah kuesioner dibawah ini sesuai kondisi anda.

1. Identitas Responden

- a. Usia : tahun
- b. Jenis Kelamin : pria/wanita
- c. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D3-S1
- d. Masa Kerja : tahun

2. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda *checklist* (✓) pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan sebenar-benarnya.

Alternatif pilihan jawaban:

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

a.) **Kecerdasan Intelektual (IQ)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu untuk menghitung dengan cepat.					
2.	Saya mampu menghitung dengan tepat.					
3.	Saya mampu memahami apa yang dibaca.					
4.	Saya mampu memahami apa yang didengar.					
5.	Saya mampu mengenali kemiripan dengan cepat.					
6.	Saya mampu mengenali kemiripan dengan tepat.					

7.	Saya mampu mengenali urutan logis dalam suatu masalah.					
8.	Saya mampu menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi.					
9.	Saya mampu menggunakan logika dengan baik.					
10.	Saya mampu berargumen dengan baik.					
11.	Saya mampu membayangkan objek seandainya posisinya dipindah dari tempat semula.					
12.	Saya mampu mengenang kembali pengalaman masa lalu.					

b.) Kecerdasan Emosional (EQ)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu memahami diri sendiri					
2.	Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik.					
3.	Saya mampu menangani emosi dengan baik.					
4.	Saya memiliki memiliki keinginan untuk berkembang.					
5.	Saya mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain.					
6.	Saya dengan mudah membantu orang lain yang membutuhkan pertolongan.					
7.	Saya mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial.					
8.	Saya mampu dengan mudah menjalin kedekatan dengan orang baru.					

c.) Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan.					
2.	Saya mampu bekerja dengan teliti.					
3.	Saya bekerja dengan serius.					
4.	Saya tidak menggunakan fasilitas kantor secara berlebihan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang dikehendaki.					
6.	Saya tidak pernah terlambat hadir di tempat kerja.					
7.	Saya tidak pernah absen untuk keperluan keluarga.					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan tim kerja.					
9.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan tim kerja.					

d.) Workplace Spirituality

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menikmati pekerjaan saya dari hari ke hari.					
2.	Pekerjaan yang saya jalani saat ini sangat berarti bagi saya.					
3.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya.					
4.	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi.					
5.	Saya mendukung tujuan organisasi.					
6.	Saya memiliki perasaan yang kuat dengan misi organisasi.					

Lampiran 2 Frekuensi Jawaban Responden

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1.1	17	30.91	27	49.09	11	20.00	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
X1.2	13	23.64	35	63.64	6	10.91	1	1.82	0	0.00	55	100	4.1
X1.3	6	10.91	36	65.45	12	21.82	1	1.82	0	0.00	55	100	3.9
X1.4	5	9.09	41	74.55	9	16.36	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
X1.5	1	1.82	39	70.91	15	27.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
X1.6	4	7.27	30	54.55	20	36.36	1	1.82	0	0.00	55	100	3.7
X1.7	4	7.27	33	60.00	17	30.91	1	1.82	0	0.00	55	100	3.7
X1.8	4	7.27	35	63.64	15	27.27	1	1.82	0	0.00	55	100	3.8
X1.9	2	3.64	40	72.73	12	21.82	1	1.82	0	0.00	55	100	3.8
X1.10	3	5.45	38	69.09	13	23.64	0	0.00	1	1.82	55	100	3.8
X1.11	3	5.45	26	47.27	26	47.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.6
X1.12	8	14.55	25	45.45	20	36.36	2	3.64	0	0.00	55	100	3.7
X2.1	11	20.00	38	69.09	6	10.91	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
X2.2	7	12.73	39	70.91	9	16.36	0	0.00	0	0.00	55	100	4.0
X2.3	3	5.45	39	70.91	13	23.64	0	0.00	0	0.00	55	100	3.8
X2.4	12	21.82	27	49.09	16	29.09	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
X2.5	4	7.27	31	56.36	20	36.36	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
X2.6	12	21.82	24	43.64	19	34.55	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
X2.7	2	3.64	32	58.18	21	38.18	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
X2.8	4	7.27	30	54.55	21	38.18	0	0.00	0	0.00	55	100	3.7
Z1.1	7	12.73	36	65.45	12	21.82	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
Z1.2	12	21.82	30	54.55	12	21.82	1	1.82	0	0.00	55	100	4.0
Z1.3	8	14.55	32	58.18	15	27.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
Z1.4	11	20.00	31	56.36	13	23.64	0	0.00	0	0.00	55	100	4.0
Z1.5	9	16.36	31	56.36	15	27.27	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9
Z1.6	8	14.55	28	50.91	19	34.55	0	0.00	0	0.00	55	100	3.8
Y1.1	10	18.18	35	63.64	10	18.18	0	0.00	0	0.00	55	100	4.0
Y1.2	10	18.18	39	70.91	6	10.91	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
Y1.3	18	32.73	27	49.09	10	18.18	0	0.00	0	0.00	55	100	4.1
Y1.4	8	14.55	32	58.18	14	25.45	1	1.82	0	0.00	55	100	3.9
Y1.5	4	7.27	36	65.45	14	25.45	1	1.82	0	0.00	55	100	3.8
Y1.6	3	5.45	29	52.73	22	40.00	1	1.82	0	0.00	55	100	3.6
Y1.7	2	3.64	24	43.64	25	45.45	3	5.45	1	1.82	55	100	3.4
Y1.8	8	14.55	35	63.64	12	21.82	0	0.00	0	0.00	55	100	3.9

Y1.9	10	18.18	30	54.55	13	23.64	2	3.64	0	0.00	55	100	3.9
------	----	-------	----	-------	----	-------	---	------	---	------	----	-----	-----



Lampiran 3

Uji Instrumen Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Correlations

		TX1
X1.1	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.2	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.3	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.4	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	55
X1.5	Pearson Correlation	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.6	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.7	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.8	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.9	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.10	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.11	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X1.12	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TX2
X2.1	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X2.2	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X2.3	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X2.4	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X2.5	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X2.6	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X2.7	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
X2.8	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TZ
Z1.1	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Z1.2	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Z1.3	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Z1.4	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Z1.5	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Z1.6	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TY
Y1.1	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.2	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.3	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.4	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.5	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.6	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.7	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.8	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Y1.9	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Alpha = .7461



Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IQ	EQ	Workplace Spirituality	Kinerja Karyawan
N		55	55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.73	30.73	23.40	34.69
	Std. Deviation	3.997	2.922	2.550	3.646
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.107	.120	.131
	Positive	.061	.107	.118	.082
	Negative	-.109	-.095	-.120	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.808	.796	.892	.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.530	.550	.404	.301

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

Kinerja Karyawan * IQ

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * IQ	Between Groups	(Combined)	479.731	14	34.267	5.759	.000
		Linearity	339.636	1	339.636	57.078	.000
		Deviation from Linearity	140.096	13	10.777	1.811	.075
Within Groups			238.014	40	5.950		
Total			717.745	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * IQ	.688	.473	.818	.668

Kinerja Karyawan * EQ

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * EQ	Between Groups	(Combined)	438.851	11	39.896	6.151	.000
		Linearity	286.462	1	286.462	44.167	.000
		Deviation from Linearity	112.389	10	11.239	1.350	.158
Within Groups			278.894	43	6.486		
Total			717.745	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * EQ	.632	.399	.782	.611

Kinerja Karyawan * Workplace Spirituality

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Workplace Spirituality	Between Groups	(Combined)	388.429	10	38.843	5.190	.000
		Linearity	282.173	1	282.173	37.701	.000
		Deviation from Linearity	106.256	9	11.806	1.577	.152
Within Groups			329.317	44	7.484		
Total			717.745	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Workplace Spirituality	.627	.393	.736	.541

Lampiran 5

Uji Analisis Jalur

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.374	2.017

a. Predictors: (Constant), IQ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.546	1	135.546	33.312	.000 ^a
	Residual	215.654	53	4.069		
	Total	351.200	54			

a. Predictors: (Constant), IQ

b. Dependent Variable: Workplace Spirituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.277	3.152		1.674	.100
	IQ	.396	.069	.621	5.772	.000

a. Dependent Variable: Workplace Spirituality

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.206	2.272

a. Predictors: (Constant), EQ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.501	1	77.501	15.008	.000 ^a
	Residual	273.699	53	5.164		
	Total	351.200	54			

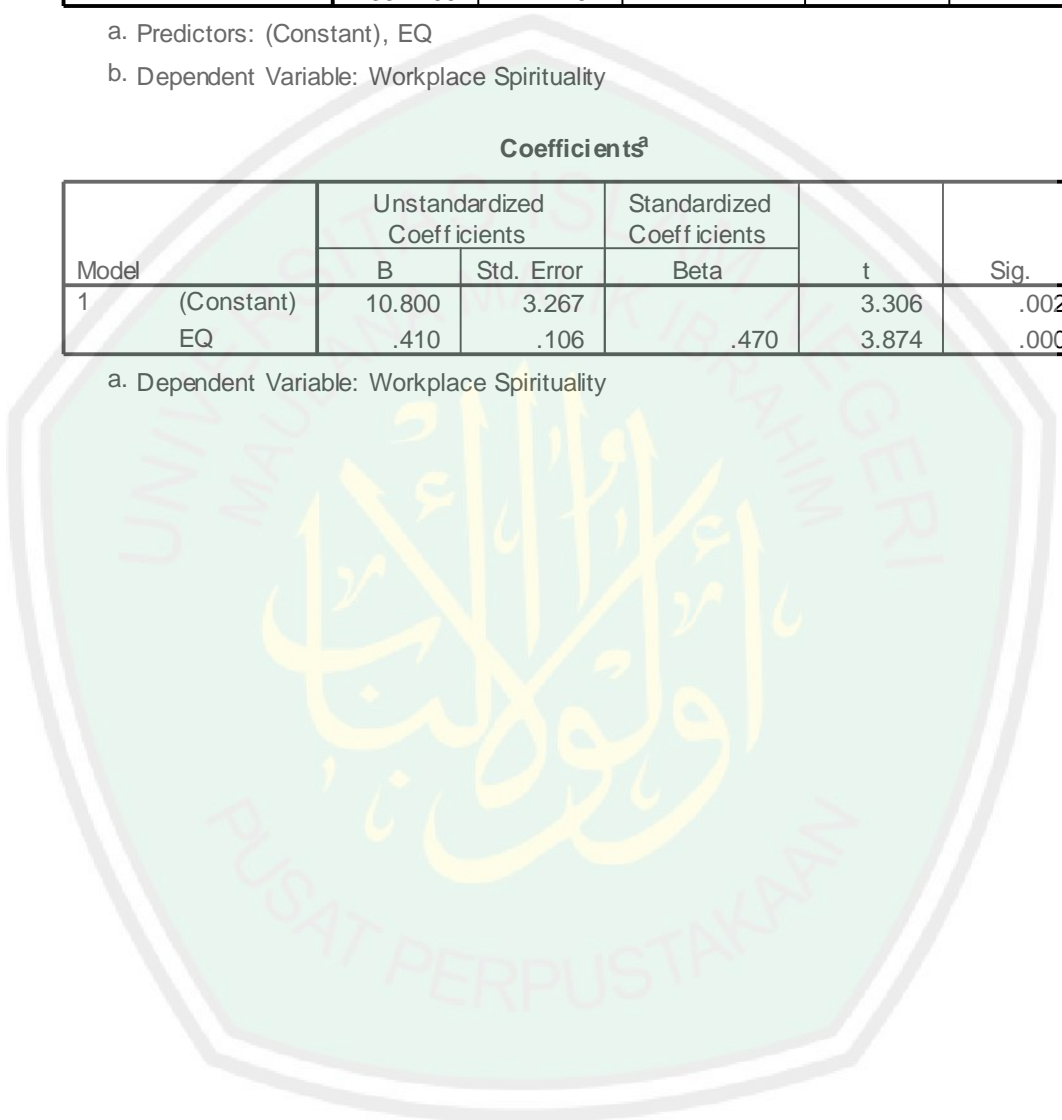
a. Predictors: (Constant), EQ

b. Dependent Variable: Workplace Spirituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.800	3.267		3.306	.002
	EQ	.410	.106	.470	3.874	.000

a. Dependent Variable: Workplace Spirituality



Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.463	2.671

a. Predictors: (Constant), IQ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.636	1	339.636	47.607	.000 ^a
	Residual	378.110	53	7.134		
	Total	717.745	54			

a. Predictors: (Constant), IQ

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.003	4.173		1.438	.156
	IQ	.627	.091	.688	6.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.388	2.853

a. Predictors: (Constant), EQ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.462	1	286.462	35.203	.000 ^a
	Residual	431.283	53	8.137		
	Total	717.745	54			

a. Predictors: (Constant), EQ

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.467	4.101		2.552	.014
	EQ	.788	.133	.632	5.933	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.382	2.867

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.173	1	282.173	34.334	.000 ^a
	Residual	435.573	53	8.218		
	Total	717.745	54			

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.716	3.600		3.810	.000
	Workplace Spirituality	.896	.153	.627	5.860	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.520	2.526

a. Predictors: (Constant), EQ, IQ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.898	2	192.949	30.235	.000 ^a
	Residual	331.847	52	6.382		
	Total	717.745	54			

a. Predictors: (Constant), EQ, IQ

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.081	4.207		.495	.623
	IQ	.438	.111	.481	3.947	.000
	EQ	.409	.152	.328	2.692	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.564	2.408

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality, EQ, IQ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.061	3	140.687	24.266	.000 ^a
	Residual	295.684	51	5.798		
	Total	717.745	54			

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality, EQ, IQ

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

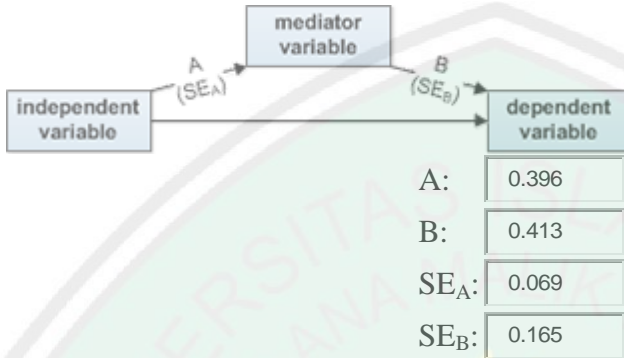
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.345	4.070		.085	.933
	IQ	.296	.120	.325	2.463	.017
	EQ	.363	.146	.291	2.486	.016
	Workplace Spirituality	.413	.165	.289	2.497	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6

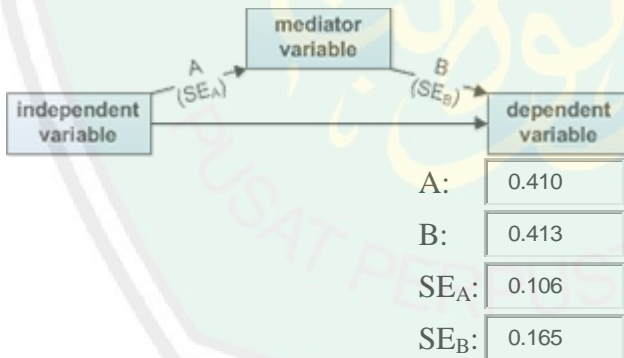
Uji Sobel Test

✓ WS Memediasi IQ terhadap Kinerja Karyawan



Sobel test statistic: 2.29431887
One-tailed probability: 0.01088609
Two-tailed probability: 0.02177219

✓ WS Memediasi EQ terhadap Kinerja Karyawan



Sobel test statistic: 2.10140620
One-tailed probability: 0.01780266
Two-tailed probability: 0.03560532

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
B. 508 -KC-SDA-Ahmad Yani/05-2018

Assalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Didik Sudarsono
Jabatan : Pemimpin Cabang BRISyariah KC Sidoarjo

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini :

No	Nama	Keterangan
1	Husnul Khotimah	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan Penelitian di PT Bank BRISyariah Kantor Cabang Sidoarjo dengan judul "*Pengaruh IQ dan EQ terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Oleh Workplace Spirituality*", terhitung mulai bulan April sd Mei 2018.

Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidoarjo, 08 Mei 2018

Wassalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarakatuh,

PT BANK BRISYARIAH
KANTOR CABANG SIDOARJO




Didik Sudarsono
Pemimpin Cabang











BUKTI KONSULTASI

Nama : Husnul Khotimah

NIM/Jurusan : 16510181 / Manajemen

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M

Judul Skripsi : Pengaruh *Intellectual Quotient* dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh *Workplace Spirituality* (Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	09 April 2018	Konsultasi Proposal Skripsi	
2.	17 April 2018	Revisi Bab I, bab II, dan bab III	
3.	07 Mei 2018	ACC Proposal	
4.	24 Mei 2018	Seminar Proposal	
5.	05 Juni 2018	Revisi Hasil Seminar Proposal	
6.	20 Juni 2018	Konsultasi Kuisoner	
7.	27 Agustus 2018	Konsultasi Hasil Kuisoner	
8.	24 Oktober 2018	Konsultasi Bab IV dan V	
9.	31 Oktober 2018	Revisi Bab IV dan V	
10.	9 November 2018	ACC Keseluruhan	

Malang, 12 November 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan



Dr. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19670816 200312 1 001

Curriculum Vitae

Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Husnul Khotimah
2. Alamat Domisili : Perumahan Gajayana Inside No.C5 Kec. Lowokwaru, Malang
3. Alamat Asal : Dusun Sambileren, Desa Purwoasri, Kec. Gumukmas, Kab. Jember, Jawa Timur
4. TTL : Jember, 21 Januari 1997
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Status : Mahasiswi
8. Warga Negara : Indonesia
9. Nomor HP : 085732997178
10. Email : husnulk516@gmail.com

Pendidikan

Formal

- SDN Tembokrejo 4 : 2001-2007
- SMPN 2 Gumukmas : 2007-2010
- SMK 1 Bustanul Ulum Al-Gozali : 2010-2013

Non Formal

- Kursus Bahasa Inggris : 2008-2009
- PPBA (Program Pembelajaran Bahasa Arab UIN Malang) : 2013-2014
- PPBI (Program Pembelajaran Bahasa Inggris UIN Malang) : 2014-2015

Keorganisasian

- Himpunan Mahasiswa Prodi D-III Perbankan Syariah (*Public Relation*) :
2014-2015

Hobi dan Minat

- Menulis
- *Travelling*

Demikian CV ini saya buat dengan sebenarnya.

HORMAT SAYA

Husnul Khotimah

