PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENING PHOTOGRAPHY KOTA MALANG

S K R I P S I

oleh

Muhammad Rizal Fauzi
NIM. 12410068

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENING PHOTOGRAPHY KOTA MALANG

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Muhammad Rizal Fauzi
NIM. 12410068

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2019

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENING PHOTOGRAPHY
KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Rizal Fauzi
NIM. 12410068

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

H. Aris Yuana Yusuf Lc., MA
NIP. 19730709 200003 1 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 19671029 199403 2 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

S K R I P S I

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENING PHOTOGRAPHY KOTA MALANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 16 Mei 2019

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

H. Aris Yuana Yusuf Lc., MA
NIP. 19730709 200003 1 002

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama

Dr. Mohammad Mahpur, M.Si
NIP. 19760505 200501 1 003

Ketua Penguji

Fina Hidayati, MA
NIP. 19861009 201503 2 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, ... 2019

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Muhammad Rizal Fauzi
NIM : 12410068
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **"Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dari Staf Bening Photography Kota Malang"**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang,
Penulis,

Muhammad Rizal Fauzi
NIM. 12410068

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلْيَقُلْ خَيْرًا أَوْ لِيَصْمُتْ

"Barang siapa yang beriman kepada Allah dan Hari Akhir maka hendaklah ia berkata baik atau hendaklah ia diam." (*Muttafaq 'alaih*: Al-Bukhari, no. 6018; Muslim, no. 47)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERSEMBAHAN

Asyhadu Al La Illaha Illa Allah wa Asyhadu Anna Muhammad an Abduhu wa Rasulullah sembah sujud serta rasa syukur kepada Allah Subhanahu wa ta'ala karena telah memberikan saya kekuatan serta ketabahan kesabaran untuk dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir dan shalawat serta salam selalu terlimpahkan atas kehadirat Rasulallah Muhammad Shalallahu'alaihi wasallam.

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya kepada Bapak Sulistyo Widodo dan Ibu Siswati yang selalu mendukung saya, mengingatkan saya, agar dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi, agar nantinya ilmu yang didapatkan berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan atas kehadirat kepada Allah Subhanahu'wa ta'ala karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bening Photography Malang, Jawa Timur". Serta tidak lupa pula kepada junjungan kita, sebagai "Penutup Para Nabi", Nabi Muhammad Salallahu'alaihi wassallam yang membimbing manusia dari jalan penuh kegelapan kepada jalan yang penuh rahmat dan ampunan.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi bagi mahasiswa pada program studi psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi yang telah dibuat.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala dan kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah Subhanahu'wa ta'ala, kendala-kendala dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak H. Aris Yuana Yusuf, Lc., MA selaku pembimbing yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyusun skripsi dan tidak lupa pula kepada bapak Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si yang memberikan ide dari penulisan skripsi ini serta bapak Dr. Ali Ridho, M.Si yang membimbing dengan penuh kesabaran demi kesempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada :

1. Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan juga selaku dosen wali yang memberikan motivasi dan membimbing penulis selama perkuliahan.
3. H. Aris Yuana Yusuf, Lc., MA. selaku pembimbing skripsi saya yang selalu sabar dalam membimbing dan memberikan pengarahan yang sangat bermanfaat, sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Dr. Ali Ridho, M.Si selaku pembimbing skripsi yang membantu menyempurnakan ide penelitian, menjadi sebuah bentuk penelitian yang sistematis.
5. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si selaku pembimbing yang memberikan ide penelitian telah dibuat.
6. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Negeri Malang dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7. Kedua orang tua penulis bapak Sulistyo Widodo dan ibu Siswati yang telah memberikan dorongan moral maupun material kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan study dengan baik.
8. *Chief Executive Officer* Bening Photography Bapak Widodo Handani dan juga *General Manager* Bening Photography yang membantu penulis dalam melakukan penelitian disela-sela jadwal yang padat.
9. Bagi responden penelitian ini, yaitu seluruh staf dan siswa magang yang sudah membantu terselesaikankannya tugas akhir ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa di lingkungan Jurusan Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang terkhusus angkatan 2012, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Serta, semua pihak yang telah mendukung penulis hingga dapat terselesaikannya penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan. Aamiin.

Malang, 9 April 2019

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
HALAMAN PERNYATAAN v
HALAMAN MOTTO vi
HALAMAN PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR DIAGRAM xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ABSTRAK xviii
ABSTRACT xix
الملخص xx

BAB I : PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 12
C. Tujuan Penelitian 13
D. Manfaat Penelitian 13
1. Manfaat Teoritis 13
2. Manfaat Praktis 13

BAB II : KAJIAN TEORI 15
A. Kinerja *(Work Performance)* 15
1. Definisi Kinerja 15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 17
3. Aspek-Aspek Pengukuran Kinerja 22
4. Kinerja dalam Tinjauan Islam 28
B. Kecerdasan Emosi *(Emotional Quotient)* 30
1. Definisi Kecerdasan Emosi 30
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi 33
3. Aspek-Aspek Pengukuran Kecerdasan Emosi 34
4. Kecerdasan Emosi dalam Tinjauan Islam 39
C. Kecerdasan Spiritual *(Spiritual Quotient)* 41
1. Definisi Kecerdasan Spiritual 41
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual 44
3. Aspek-Aspek Pengukuran Kecerdasan Spiritual 44
4. Kecerdasan Emosi dalam Tinjauan Islam 48
D. Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y 50
1. Kecerdasan Emosi dan Kinerja 50
2. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja 51
E. Hipotesis Penelitian 53

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III : METODE PENELITIAN 54
A. Kerangka Berpikir 54
B. Rancangan Penelitian 55
C. Identifikasi Variabel Penelitian 55
D. Definisi Operasional Variabel 56
1. Kecerdasan Emosi 57
2. Kecerdasan Spiritual 57
3. Kinerja Karyawan 57
E. Jenis dan Sumber Data 59
1. Data Primer 59
2. Data Sekunder 59
F. Populasi dan Sampel atau Subjek Penelitian 60
1. Populasi Penelitian 60
2. Sampel Penelitian 60
G. Metode Pengumpulan Data 62
H. Instrumen Penelitian 63
1. Blueprint Skala Kecerdasan Emosi 64
2. Blueprint Skala Kecerdasan Spiritual 66
3. Blueprint Skala Kinerja 68
I. Uji Validitas dan Reliabilitas 69
1. Uji Validitas 69
2. Uji Reliabilitas 71
J. Teknik Analisis Data 72
1. Uji Chi Square 73

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN 75
A. Deskripsi Lokasi Penelitian 75
1. Sejarah Singkat Bening Photography 75
2. Gambaran Umum Responden 76
a. Responden Menurut Usia 77
b. Responden Menurut Tingkat Pendidikan 78
c. Responden Menurut Gender 79
B. Pelaksanaan Penelitian 80
1. Waktu Penelitian 80
2. Tempat Penelitian 80
3. Jumlah Responden Penelitian dan Alasan Pemilihan 80
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data Penelitian 81
5. Hambatan - Hambatan yang Dijumpai 82
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 82
1. Uji Validitas 82
a. Skala Kecerdasan Emosi 82
b. Skala Kecerdasan Spiritual 82
c. Skala Kinerja Karyawan 83
2. Uji Reliabilitas 83
a. Variabel X_1 83

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Variabel X_2 83
c. Variabel Y 84
D. Deskripsi Statistik 85
1. Statistik Hipotetik 85
2. Kategorisasi 86
E. Uji Hipotesis 89
1. Uji Hipotesis 1 90
2. Uji Hipotesis 2 91
F. Pembahasan 93
1. Tingkat Kecerdasan Emosi 93
2. Tingkat Kecerdasan Spiritual 93
3. Tingkat Kinerja Karyawan 94
4. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja 94
5. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja 95
6. Penyebab H_0 Diterima di Kedua Hipotesis 96

BAB V : PENUTUP 99
A. Kesimpulan 99
B. Saran 100

DAFTAR PUSTAKA 101
LAMPIRAN 107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 3.5. Definisi Operasional Penelitian 58
Tabel 3.7. Skala Likert 63
Tabel 3.8. Blueprint Skala Kecerdasan Emosi 65
Tabel 3.9. Blueprint Skala Kecerdasan Spiritual 67
Tabel 3.10. Blueprint Skala Kinerja Karyawan 69
Tabel 3.11. Kriteria Indeks Reliabilitas 72
Tabel 4.1. Responden Menurut Tingkat Usia 78
Tabel 4.2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan 79
Tabel 4.3. Responden Menurut Gender 79
Tabel 4.4. Reliabilitas Variabel X_1 83
Tabel 4.5. Reliabilitas Variabel X_2 84
Tabel 4.6. Reliabilitas Variabel Y 84
Tabel 4.7. Rumus Statistik Hipotetik 85
Tabel 4.8. Kategorisasi Variabel X_1 86
Tabel 4.10. Kategorisasi Variabel X_2 87
Tabel 4.12. Kategorisasi Variabel Y 88
Tabel 4.14. Uji Chi Square Variabel $X_1 \rightarrow Y$ 91
Tabel 4.15. Uji Chi Square Variabel $X_2 \rightarrow Y$ 92

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Berpikir 54
Gambar 3.6. Mekanisme Kerja Sampel Populasi 62

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.9. Kategorisasi Variabel X_1 87
Diagram 4.11. Kategorisasi Variabel X_2 88
Diagram 4.13. Kategorisasi Variabel Y 89

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....107
Lampiran 2 : Daftar Tabel Gugur.....116
Lampiran 3 : Uji Reliabilitas SPSS Variabel X_1.....119
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas SPSS Variabel X_2.....121
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas SPSS Variabel Y 122
Lampiran 6 : Uji Chi Square Variabel $X_1 \rightarrow$ Y SPSS 123
Lampiran 7 : Uji Chi Square Variabel $X_2 \rightarrow$ Y SPSS 125

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Muhammad Rizal Fauzi, 12410068, Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bening Photography Kota Malang. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2019. **Pembimbing : H. Aris Yuana Yusuf, Lc., MA**

Upaya menemukan pendekatan yang tepat untuk mencapai peningkatan kinerja dari karyawan, dibutuhkan oleh semua perusahaan tak terkecuali di Bening Photography. Pendekatan yang tepat akan menghasilkan peningkatan dari kinerja yang signifikan dan mendorong karyawan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila pendekatan yang diberikan kurang tepat sehingga akan berimbas kepada keseluruhan lini di dalam perusahaan, diantaranya waktu, tenaga, dana akan terbuang jika peningkatan kinerja diharapkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, atau bahkan tidak ada pengaruhnya sama sekali.

Penelitian ini bertujuan mencari pendekatan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satu yang menjadi perhatian adalah kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dari karyawan tersebut, dimana banyak penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dari karyawan, meskipun terdapat beberapa pertentangan lain dari penelitian serupa yang dilakukan.

Selain itu, tujuan dari diadakannya penelitian ini untuk melihat 1) pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja dari karyawan Bening Photography Malang; 2) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dari karyawan Bening Photography Malang.Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel bebas dari penelitian ini, yaitu kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual, sedangkan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel populasi, dimana subjek penelitian diambil dari suatu populasi secara keseluruhan, dalam hal ini terdapat 9 orang karyawan dari Bening Photography. Penelitian ini menggunakan statistik non parametrik dengan uji Chi Square.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Bening Photography memiliki kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kinerja yang memiliki rentang antara sedang dan tinggi dengan prosentase yang berbeda. Meskipun demikian ,tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, dengan nilai skor masing-masing 0.324 dan 0.120, sehingga kedua hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini ditolak, dan h_0 diterima.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan, Statistik non Parametrik, Uji Chi Square, Bening Photography

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Muhammad Rizal Fauzi, 12410068, The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual intelligence Against Employee Performance at Bening Photography of Malang. Thesis, Faculty of Psychology Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. **Advisor : H. Aris Yuana Yusuf, Lc., MA**

Efforts to find the right approach for achieving increased performance from employees, required by all the companies was no exception in Bening Photography. The right approach will result in a significant performance increase from and encourage the employees provide the best results for the company. The opposite will occur if the given approach is less precise so that imposes to the whole line in the company, such as time, effort, funds would be wasted if the improved performance is expected to have no effect significantly, or even no influence at all.

This research aims at finding the right approach in an effort to improve the performance of employees, one concern is spiritual intelligence and emotional intelligence of employees, where a lot of research has been done prove that spiritual intelligence and emotional intelligence has a positive influence on performance of employees, although there are a number of other opposites from a similar study conducted.

In addition, the purpose of the research was to see the holding of 1) emotional intelligence influences on performance of employees Bening Photography Malang ; 2) influence of spiritual intelligence on performance of employees Bening Photography Malang. This research using quantitative research methods. The free variables of this study, namely the spiritual intelligence and emotional intelligence, while the bound variable, namely the performance of employees. The sample used is a sample of a population, where the subject is taken from a population as a whole, in this case there are 9 employees of Bening Photography. This research uses non parametric statistical test Chi Square with.

The results of this research show that the employee Bening Photography have emotional intelligence, spiritual intelligence and performance have a range between medium and high with a different percentage. Nevertheless, no significant effects were found between emotional intelligence on performance, and spiritual intelligence on performance, with a value score of each 0.324 and 0.120, so both the hypothesis presented in this research rejected, and h_0 is accepted.

Keywords : Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance, non Parametric Statistical test Chi Square, Clear Photography

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

محمد رجال فوزي، 12410068 ، الذكاء العاطفي ، التاثير والذكاء الروحي أداء الموظف ضد التصوير الفوتوغرافي واضحة من مالانغ. اطروحه ، كليه علم النفس جامعه الإسلام نيغيري مالانغ 2019 مولانا مالك إبراهيم.
المشرف: حاجي اريس يوانا جوزيف، ل ز، م أ

ولم تكن الجهود المبذولة لإيجاد النهج الصحيح لتحقيق الأداء المتزايد من الموظفين ، التي تتطلبها جميع الشركات استثناء في التصوير الفوتوغرافي الواضح. سيؤدي النهج الصحيح إلى زيادة كبيره في الأداء وتشجيع الموظفين علي تقديم أفضل النتائج للشركة. سيحدث العكس إذا كان النهج المعطي اقل دقه بحيث يفرض علي الخط بأكمله في الشركة ، مثل الوقت والجهد ، وتضيع الأموال إذا كان من المتوقع ان الأداء المحسن لن يكون له تاثير بشكل كبير ، أو حتى اي تاثير علي الإطلاق.

ويهدف هذا البحث إلى إيجاد النهج الصحيح في محاولة لتحسين أداء الموظفين ، واحد القلق هو الذكاء الروحي والذكاء العاطفي للموظفين ، حيث تم القيام بالكثير من البحوث إثبات ان الذكاء الروحي والذكاء العاطفي له تاثير إيجابي علي أداء الموظفين ، علي الرغم من وجود عدد من الأضداد الأخرى من دراسة مماثله أجريت.

الاضافه إلى ذلك ، كان الغرض من البحث لرؤية عقد 1) تاثيرات الذكاء العاطفي علي أداء الموظفين واضح التصوير المؤسف ؛ 2) تاثير الذكاء الروحي علي أداء الموظفين مسح التصوير مالانغ. هذا البحث باستخدام أساليب البحث الكمي. المتغيرات الحرة لهذه الدراسة ، وهي الذكاء الروحي والذكاء العاطفي ، في حين ان المتغير المنضم ، وهو أداء الموظفين. العينة المستخدمة هي عينه من السكان ، حيث يؤخذ الموضوع من السكان ككل ، في هذه الحالة هناك 9 موظفين من مسح التصوير الفوتوغرافي. يستخدم هذا البحث الاحصائيه غير الحدودية اختبار تشي سكوير مع.

وتظهر نتائج هذا البحث ان الموظف العقد التصوير لديها الذكاء العاطفي ، والذكاء الروحي والأداء لديها مجموعه بين المتوسطة والعالية مع نسبه مختلفه. ومع ذلك ، لم يتم العثور علي اثار كبيره بين الذكاء العاطفي علي الأداء ، والذكاء الروحي علي الأداء ، مع درجه القيمة من كل 0.324 و 0.120 ، لذلك كل مقبوله h_0من الفرضية المقدمة في هذا البحث مرفوضة ، و

الكلمات الرئيسية: الذكاء العاطفي, الذكاء الروحي, أداء الموظف, اختبار الاحصائيه غير حدودية تشي سكوير, مسح التصوي

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terbukanya perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN yang dikenal dengan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) / *AEC (ASEAN Economic Community)*[1] menjadikan persaingan di dalam dunia usaha berkembang menjadi semakin ketat dan kompetitif. Selain itu, abad ini dikenal pula sebagai era digital, dimana kehidupan manusia diwarnai dengan segala kemudahan yang belum ditawarkan pada era sebelumnya. Perubahan zaman yang bergerak cepat, ditambah kompetisi dalam dunia usaha yang bersifat dinamis mengharuskan para pelaku dunia usaha memberikan respon yang cepat dan tepat, agar perusahaan yang dipimpinnya mampu bersaing dengan kompetitor-kompetitor baru yang bermunculan.

Pengambilan keputusan yang tepat oleh pelaku dunia usaha sangat dibutuhkan demi keberlangsungan dan keberlanjutan hidup sebuah perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin, tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Douglas menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih

[1] (BBC News Indonesia, 2018)
Apa yang harus anda ketahui tentang masyarakat ekonomi asean (2014, Agustus 27). Retrieved from BBC News Indonesia website : https://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826_pasar_tenaga_kerja_aec diakses tanggal 25 Oktober 2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

cepat, sehingga diperlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi.[2] Pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki juga merupakan poin penting lainnya bagi perusahaan, agar terjadi peningkatan terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.[3] Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kinerja sebuah perusahaan, karena baik buruknya kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.[4]

Ravianto menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, apakah semakin baik atau semakin buruk.[5] Dalam hal ini respon yang tepat dari pihak manajemen perusahaan merupakan hal yang sangat penting, agar kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan adalah dengan menciptakan *eustress* atau lebih dikenal dengan *stress* positif. *Stress* positif dapat menciptakan tantangan dan

---

[2] Rakhmat Nugroho. (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). (*Master Thesis*, Universitas Diponegoro Semarang). Retrieved from https://core.ac.uk/download/pdf/11718395.pdf p.1

[3] R.A. Fabiola M. Trihandini. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). (*Master Thesis*, Universitas Diponegoro Semarang). Retrieved from eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf p.1

[4] *Ibid.*

[5] Muhammad Anasrulloh (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spi (Mangestuti, 2006)ritual Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada 3 BMT di Tulungagung). *JEMA Vol. 11, No. 1, Agustus 2013.* Retrieved from p.25

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berperan sebagai motivator bagi karyawan, sehingga dengan demikian kinerjanya dapat lebih meningkat.[6] Cara karyawan menghadapi stressor pun beragam, sering kali tujuan dari pembentukan *stress* positif justru mengarah kepada hal yang sebaliknya, yaitu pembentukan stress negatif, yang berakibat pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.[7] Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut sebagai *Emotional Intelligence (EI)*, dalam penelitiannya pula Goleman menemukan bahwa peran kecerdasan intelektual *(Intellectual Quotient)* terhadap kesuksesan seseorang memiliki pengaruh setidaknya hanya berkisar di angka 20%, sedangkan 80% sisanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosi *(Emotional Intelligence)*. Pengelolaan emosi dalam suatu pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat penting, karena apabila emosi mengambil alih, maka sepintar apapun seseorang tidak akan berarti apa-apa.[8]

Boyatzis dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa menemukan orang yang tepat dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara sesorang dengan organisasinya. Faktor-faktor

[6] R.A. Fabiola M. Trihandini, Op. Cit., p.1
[7] *Ibid.*
[8] Rahmat Aziz. & Retno M. (2006). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Agresivitas pada Mahasiswa UIN Malang. *El-Qudwah Jurnal Penelitian dan Pengembangan ISSN 1907 – 3283 Vol. 1, No. 1, Tahun 2006.* Retrieved from http://repository.uin-malang.ac.id/334/ p.71

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.[9] Goleman menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memahami dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan hal tersebut untuk memandu seseorang berpikir dan bertindak, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk menggapai kesuksesan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol di dalam pekerjaan.[10] Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seseorang tersebut individu yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.[11]

Selain itu dari sisi pelaku dunia usaha, apabila sebuah perusahaan mampu membangun sebuah sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, maka selain kompetensi teknis dari karyawan akan berkembang, produktivitas dan kinerjanya pun akan ikut meningkat.[12] Penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis pada tahun 1999 menemukan bahwa beberapa konsultan dan agen penjualan yang memiliki skor kompetensi *EQ* yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja dan hasil

[9] Fani Alifah Robbil. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1 Januari 2017, Hal. 91-108.* Retrieved from https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/6211 p.94

[10] R.A. Fabiola M. Trihandini., Op. Cit., p.3

[11] *Ibid*.

[12] *Ibid., p.4*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pendapatan yang lebih baik.[13] Penelitian oleh Hay / Mcber, menghasilkan riset yang menunjukan bahwa kecerdasan emosi ternyata mampu meningkatkan rata-rata kinerja tenaga penjualan.[14]

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang juga populer adalah kecerdasan spiritual, yang diperkenalkan oleh Zohar dan Ian Marshall. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk mampu berpikir secara kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Zohar dan Marshal mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai mahluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual.[15] Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ).[16]

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Wiersma, yang ditunjukkan dalam hasil penelitiannya, menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja.[17] Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam aktifitas kerjanya, akan merasakan bahwa hidup dan pekerjaan yang dimiliki akan lebih berarti. Hal ini menjadikan seseorang tersebut mampu memotivasi dirinya untuk lebih

---

[13] *Ibid.*
[14] *Ibid*
[15] *Ibid.,p.6*
[16] *Ibid*
[17] Cahyo Tri Wibowo., (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. (PT. Bank Negara Indonesia 46 Persero Tbk*). Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol. 15, No. 1, 2015: 1-16.* Retrieved from https://jurnal.uns.ac.id/jbm/article/view/4108 p.7

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

meningkatkan kinerja yang dimiliki, sehingga berimbas kepada berkembangnya jenjang karir yang lebih cepat. Kecerdasan spiritual yang ada dalam diri seseorang, akan mampu menuntun individu tersebut untuk mengambil sebuah tindakan yang tepat sekaligus mampu memikirkan dampak yang ditimbulkan dari tindakan tersebut. Kecerdasan spiritual akan menolong individu dalam memutuskan mana yang baik dan yang tidak baik, serta dapat melihat jauh ke depan terkait segala kemungkinan yang akan terjadi, dan memiliki keinginan untuk terus memperbaiki diri.[18]

Dikenal dengan sebutan kota pendidikan, setiap tahunnya Malang menarik banyak peserta didik baru (mahasiswa) dari seluruh Indonesia, yang tersebar ke berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta yang berada di kota Malang, dari UB (Universitas Brawijaya), UIN Maliki Malang (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang), UM (Universitas Negeri Malang), hingga UMM (Universitas Muhammadiyyah Malang) dan UNISMA (Universitas Islam Malang) serta perguruan tinggi lainnya.[19] Selain itu, kota Malang terkenal akan pariwisatanya yang menawan, dikelilingi oleh deretan pegunungan membuat kota yang terkenal dengan buah apelnya ini memiliki suhu udara yang relatif sejuk, serta menjadi lokasi destinasi yang nyaman bagi sebagian orang untuk menghabiskan libur akhir pekan atau pun *long weekend*. Selain itu, dekatnya dengan kota wisata Batu dengan segala daya tariknya, membuat bisnis pariwisata

[18] Lisda Rahmasari., (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA Vol. 3 No.1, Januari 2012).* Retreved from https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13416 p.10

[19] Kota Malang. 23 November 2018. Retrieved from Wikipedia website : https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Malang diakses pada tanggal 25 November 2018, Sub bab 7. Pendidikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

di kota Malang berkembang pesat. Melihat potensi yang sedemikian besar, para pelaku dunia usaha harus mampu berkembang mengikuti gerak teknologi yang serba digital agar produk yang ditawarkan (pendidikan, pariwisata, oleh-oleh, dll) tidak ditinggalkan oleh pasar yang kian berkembang karena tergerus oleh kompetitor-kompetitor lain yang bermunculan yang tentunya dengan strategi yang berbeda. Untuk menjawab tantangan tersebut hadir Bening Photography, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan berfokus pada *Adverstisement Photo and Video Company Profile*, sebagai solusi yang ditawarkan bagi para pelaku dunia usaha.

Bening Photography merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri jasa yang sudah dikenal memiliki kualitas yang patut diperhitungkan, Presiden Republik Indonesia (RI 1) Joko Widodo dan Najwa Syihab yang dikenal dengan program Mata Najwa merupakan salah satu dari sekian banyak klien yang percaya akan kualitas dari *service* yang ditawarkan oleh Bening Photography. Bening Photography membawahi Bening School Photography (BSP) sebagai salah satu anak perusahaan yang berfokus melahirkan talenta-talenta muda professional dalam dunia fotografi. BSP telah menggelar workshop di beberapa kota di wilayah Jawa, Sumatera dan juga Sulawesi, Kalimantan menjadi fokus pengembangan perusahaan ini selanjutnya.

Wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2018 bersama dengan *CEO (Chief Executive Officer) & Founder* Bening Photography, Widodo Handani atau yang akrab di panggil Doddy Bening, menghasilkan beberapa catatan. Beliau menceritakan pengalamannya sebagai *CEO* Bening Photography selama ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

> *"Selama ini di Bening Photography saya selalu menekankan pada kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual untuk membentuk team yang memiliki hasil kerja yang baik, maka dari itu setiap karyawan baru (siswa magang) di Bening Photography akan saya beri "shock" terlebih dahulu, supaya mereka sadar bahwa dunia kerja berbeda dengan dunia sekolah. Tetapi ada yang menjadi hambatan bagi saya, mungkin karena tanpa dibekali ilmu psikologi seperti anda, saya butuh waktu yang lama untuk mengenal mereka, rata-rata pegawai disini anak-anak magang yang sudah sekitar 6-12 bulan kerja disini, kira-kira ada tidak di psikologi yang bisa digunakan untuk mengetahui bagaimana mereka (pegawai / calon pegawai) secara lebih cepat?"*

Dalam asumsi pertama Doddy Bening mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja seseorang bisa dibentuk, dan meyakini bahwa setiap individu pada dasarnya "pasti bisa" dalam melakukan setiap pekerjaan, hal ini berlaku apabila individu tersebut "di paksa". Sebagaimana kewajiban sholat berjamaah di masjid bagi laki-laki yang beragama Islam dan telah *baligh*, langkah awal pembiasaan dilakukan dengan cara memaksa diri ke masjid ketika adzan sholat dikumandangkan, sehingga apabila hal itu terus terjadi dan terus berulang, akan menjadi sebuah kebiasaan yang menimbulkan rasa kurang nyaman apabila individu tersebut melewatkan sholat berjamaah di masjid. Selanjutnya berkebalikan dengan asumsi pertama, yakni asumsi yang kedua, seseorang yang "tidak bisa" terhadap suatu pekerjaan tertentu, memang memiliki kualifikasi yang tidak sesuai untuk melakukan pekerjaan tersebut, sehingga dipaksa bagaimanapun tetap tidak akan bisa.

Terkait dua asumsi di atas, Doddy Bening lebih memiliki kecenderungan kepada asumsi yang pertama yakni pada dasarnya manusia "bisa", apabila "dipaksa". Beliau mengakui bahwa selama ini tanpa dibantu peran ilmu psikologi, beliau merasa kesulitan dalam melakukan identifikasi terhadap calon / karyawan baru di dalam perusahaan, sehingga menyulitkan dirinya selaku *CEO & Founder*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Bening Photography dalam melakukan penempatan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasai, terlebih kepada kemampuan emosi dan spiritualnya, yang tidak terlalu terlihat dan cenderung bersifat abstrak, dengan asumsi setiap manusia secara kognitif pada dasarnya "pasti bisa" apabila melakukan pembiasaan dan pembelajaran. Beliau juga menyatakan dengan senang hati untuk mengajarkan pegawai tersebut meskipun hal itu harus dimulai nol, tambahnya.

Seringkali tim yang telah dibentuknya menjadi kurang solid, ketika pada akhirnya permasalahan terkait kecerdasan emosi tersebut muncul ke permukaan, yang terlihat dari ciri perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga beliau harus mulai mengatur segalanya dari awal kembali. Sebagai tambahan wawancara yang telah dilakukan, pada tanggal 12 Mei 2018 peneliti melakukan wawancara dengan *General Manager (GM)* Bening Photography, bapak Munawir, menyatakan bahwa butuh waktu sekitar satu tahun bagi *CEO* Bening Photography untuk melakukan observasi dan memutuskan bahwa pegawai tersebut layak untuk diangkat sebagai pegawai tetap di dalam perusahaan tersebut. Sebagai catatan yang menjadi pertimbangan utama adalah mengambil karyawan dari siswa magang dan juga alumni BSP.

Selama ini dengan sumberdaya manusia yang terbatas untuk melakukan *assessment*, keputusan yang diambil Doddy Bening hanya bersifat asumsi. Untuk menghindari asumsi yang salah dari CEO BP terkait bagaimana melihat kinerja dari karyawannya, peneliti memiliki inisiatif untuk membantu CEO BP untuk mendapatkan gambaran secara ilmiah terkait kondisi kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kinerja di Bening Photography. Ketika asumsi yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dibangun selama ini tidak memiliki kesesuaian dengan realita yang terjadi di lapangan, maka keputusan yang diambil dengan berdasar pada asumsi tersebut akan bersifat 'mubazir'.

Kecerdasan emosi merupakan sebuah cermin untuk merefleksikan kemampuan seseorang dalam bernegosiasi dengan baik terhadap orang lain dan untuk mengontrol diri, selain itu juga kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk mengatasi tantangan di lingkungan sehari-hari dan membantu memprediksi kesuksesan dalam hidup termasuk dalam masalah pribadi dan karir.[20] Emosi yang stabil akan memudahkan seseorang mengambil suatu tindakan yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah yang tengah dihadapi. Dalam penelitian Daus dan Glomb dalam King telah diklaim bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan dalam kasus bagian pelayanan yang mana membutuhkan kecerdasan emosional level tinggi. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat.[21]

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Martin bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.[22] Bahkan kecerdasan emosi saja tidak cukup untuk memahami dampak yang akan ditimbulkan dari keputusan yang diambilnya, Zohar dan Marshall mengatakan bahwa kecerdasan spiritual yang ada

[20] Ni Made Wahyu I. A. dan Supriyadi. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal. *Jurnal Psikologi Udayana, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Udayana, ISSN : 2354-5607, 2013, Vol. 1, No. 1, 190-202.* Retrieved from https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/25078 p.199

[21] Cahyo Tri W., Op. Cit., p.4

[22] R.A. Fabiola M. Trihandini, Op. Cit., p.2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pada diri seorang individu akan mampu menuntun individu tersebut untuk mengambil sebuah tindakan yang tepat dan mampu memikirkan dampak yang ditimbulkan dari tindakan tersebut.[23]

Kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dibutuhkan individu agar kecerdasan intelektual yang dimiliki dapat dipergunakan sesuai dengan norma-norma serta nilai-nilai yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang, dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Ketika seseorang telah menjalankan kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual di dalam aktifitas kerjanya, hal ini akan berdampak secara langsung terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini disebut sebagai kinerja, yaitu suatu pencapaian dari hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya dan dapat diukur secara kualitas serta kuantitas berdasarkan periode waktu tertentu.[24]

Penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis pada tahun 1999 memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang.[25] Selain itu, penelitian yang melibatkan IQ, EQ, SQ dan kinerja yang dilakukan oleh R.A. Fabiola Meirnayati Trihandini pada tahun 2005 juga menemukan bahwa "*Pengujian terhadap Hipotesis 1, 2, 3, dan 4 memberikan bukti empiris bahwa ternyata kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan*

---

[23] Ekawaty Rante L., Firmanto Adi N., dan Karin Lucia T., (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Prokastinasi pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Humanitas, Vol. X No. 2 Agustus 2013.* Retrieved from journal.uad.ac.id › Home › Vol 10, No 2 › Liling p.68

[24] Anggit A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014).* Retrieved from https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539 p.1

[25] R.A. Fabiola M. Trihandini, Op. Cit., p.4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan, baik itu bila diuji secara parsial ataupun diuji secara simultan."[26]

Peneliti melihat kebutuhan perusahaan agar mampu melakukan rekrutmen secara cepat dan tepat dengan mempertimbangkan unsur kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebagai dasar melihat kinerja seorang pegawai, sebagaimana asumsi yang dipilih oleh Doddy Bening selaku CEO Bening Photography, diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan dalam memberikan stimulus yang efektif kepada para karyawan agar mampu memberikan potensi yang dimiliki kepada perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas, peneliti melihat hal ini sebagai dasar pentingnya dilakukan penelitian terkait "Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual yang Dimiliki Pegawai Terhadap Kinerja dari Staf Bening Photography", penelitian ini bertujuan membantu CEO Bening Photography dalam melihat pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang dimiliki para staf Bening Photography terhadap kinerja yang dilakukan, sekaligus memberikan gambaran secara mengenai variabel yang dimaksud agar terlepas dari asumsi yang selama ini belum teruji kebenarannya melalui langkah penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti membuat sebuah rumusan masalah yang bisa dijabarkan sebagai berikut :

[26] *Ibid.* p.82

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Seberapa besar tingkat kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan?
2. Seberapa besar tingkat kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Setelah beberapa poin yang menjadi rumusan masalah dijabarkan di atas, peneliti memberikan beberapa tujuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah tersebut, diantaranya :

1. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yang akan diperoleh dari penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai bagian dari pengembangan kajian ilmu psikologi dan kajian ilmu ekonomi serta sebagai tambahan wacana guna memperkaya referensi dan literatur yang dikaji secara ilmiah terutama dari sisi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Bening Photography

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi Bening Photography sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan bagi perusahaan. Setelah mengetahui keadaann riil di lapangan terkait kecerdasan emosi (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan kinerja karyawan, diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi bagi *CEO (Chief Executive Officer) & Founder* Bening Photography untuk menganalisa kebutuhan yang masih perlu ditindaklanjuti sebagai suatu langkah pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, dan menentukan pendekatan yang tepat untuk dapat mendorong karyawan memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai penelitian pendahuluan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat ditindaklanjuti peneliti selanjutnya dalam membuat alat ukur rekrutmen psikologi di Bening Photography, dengan merujuk pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Sehingga diharapkan alat ukur yang dibuat, dapat membantu Bening Photography dalam melakukan rekrutmen karyawan baru.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja *(Work Performance)*

1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang memiliki makna secara universal. Kinerja memiliki definisi sebagai efektifitas operasional dalam suatu organisasi, bagian organisasi, dan sumber daya manusianya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak di dalam sebuah organisasi, sehingga kinerja bisa ditafsirkan sebagai perilaku manusia dalam menjalankan tugasnya di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan, agar membuahkan sebuah hasil dan tindakan yang sesuai dengan yang menjadi tujuannya.[27]

Mangkunegara dalam Carudin menjelaskan definisi dari kinerja adalah suatu pencapaian dari hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya dan dapat diukur secara kualitas serta kuantitas.[28] Regina menyampaikan bahwa kinerja merupakan perbandingan pencapaian hasil kerja sesuai standar yang telah ditentukan.[29] Bernandin dan Russell dalam Melinda menjelaskan mengenai kinerja sebagai *"…. the record of outcomes produced specified job function or activity during a specified time periode …"*

[27] R.A. Fabiola M. Trihandini, Op. Cit., p.12
[28] Anggit A., Op. Cit., p.7
[29] *Ibid.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(catatan pencapaian dari sesuatu yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas dalam suatu periode tertentu).[30] Sedangkan Laras memaknai kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang dalam mencapai target yang berasal dari yang dilakukannya sendiri. Kinerja suatu individu akan dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui target yang telah ditentukan sebelumnya.[31]

Hasibuan mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja.[32] Byars dan Rue dalam Sutrisno mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat kemampuan dan pemahaman yang terlihat dari hasil pekerjaaan, terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan.[33]

Gibson et. all mendefinisikan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.[34] Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes, kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu

[30] *Ibid.*
[31] *Ibid.*
[32] Nasyadizi N. N., Kusdi R., Ika R. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31 No. 1 Februari 2016.* Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1206 p.12
[33] *Ibid.*
[34] Lisda Rahmasari, Op. Cit., p.14

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

selama periode waktu yang terbatas.[35] Mathis dan Jackson kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan.[36] Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi kontribusi yang diberikan seorang karyawan kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas hasil, kuantitas hasil, jangka waktu, dan kehadiran di tempat kerja.

Pada akhirnya dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja yang berlaku dalam sebuah pekerjaan di dalam rentang masa/periode tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja baik yang dimiliki seorang karyawan dapat dicirikan karyawan tersebut mampu melewati/melampau batas/standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, dalam konotasi kearah positif, kualitas hasil yang baik, banyaknya kuantitas yang diperoleh, dan jangka waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, serta daftar kehadiran di tempat kerja yang penuh.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Winardi mengemukakan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Yang mana di dalam faktor intrinsik meliputi

[35] Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (4): 1059-1072 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id @ Copyright 2016.* Retrieved from ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/.../Jurnal%20Riandy%20(11-23-16-06-25-29).pdf p.1063

[36] *Ibid.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa di dapat dari pelatihan, dan faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.[37]

Adapun Malayu S. P. Hasibuan berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu:[38]

a. Produktivitas, adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dalam hal ini produktivitas kerja dapat disamakan dengan prestasi kerja.
b. Kedisiplinan, adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang terdapat di dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalamnya.
c. Loyalitas, mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
d. Partisipasi, adalah keikutsertaan seseorang dalam suatu kegiatan atau pengambilan keputusan di organisasi yang diikutinya.
e. Motivasi, adalah suatu stimulasi keinginan *(want)* dan daya penggerak kerja seseorang.

[37] R.A. Fabiola M. Trihandini, Op. Cit., p.13
[38] Rina Milyati Yuniastuti, (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Organik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2011: 199-210.* Retrieved from jurnal.unpad.ac.id/ijcp/article/view/13761 p.206

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gibson juga mengemukakan terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:[39]

a. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
b. Faktor psikologis: persepsi, peram, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan *(reward system)*

Selain itu Mathis dan Jackson memiliki pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

a. Kemampuan mereka (pegawai)
b. Motivasi
c. Dukungan yang diterima
d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
e. Hubungan mereka dengan organisasi

Campbell dalam Springer menyatakan kinerja memiliki delapan faktor yang meliputi:[40]

a. Kemahiran pada pekerjaan khusus
b. Kemahiran pada tugas khusus di luar pekerjaan
c. Komunikasi lisan dan non lisan

[39] Zilzaal Sefty Amury Piayu, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dengan Motivasi Variabel Pemoderasi. *Master Thesis Universitas Lampung, Bandar Lampung*. Retrieved from digilib.unila.ac.id/22414/ p.40
[40] Cahyo Tri W., Op. Cit., p.2-3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Menunjukkan upaya
e. Memelihara kedisiplinan individu
f. Memelihara kinerja tim
g. Kepemimpinan
h. Manajemen atau administrasi

Menurut Davis dalam Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:[41]

a. Faktor kemampuan *(ability)*
b. Faktor motivasi *(motivation)*

Sutrisno menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:[42]

a. Efektifitas
b. Efesiesi
c. Otoritas
d. Tanggung jawab
e. Disiplin
f. Inisiatif

Menurut Suryadi Prawirosentono, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:[43]

[41] Erni Rahmawati, (2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada Universitas Lampung. Master Thesis* Universitas Lampung. Retrieved from http://digilib.unila.ac.id/22436/2/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf p.15

[42] *Ibid.*

[43] Tesis Anitia Anggreini Batubara, (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan. *Master Thesis* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Retrieved from *E-Theses UIN Maliki Malang* website etheses.uin-malang.ac.id/3351/1/14710007.pdf p.30-31

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Efektifitas dan Efisiensi

Tercapainya suatu tujuan tertentu dari pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki individu, serta sumber daya manusia yang sesuai dengan tugas dan jumlahnya.

b. Otoritas (Wewenang)

Merupakan sifat dari suatu komunikasi di dalam organisasi kepada anggota untuk melakukan suatu kegiatan kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan anggota tersebut di dalam organisasi.

c. Displin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, merupakan kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati penjanjian kerja dengan organisasi dimana dirinya berkerja.

d. Inisitatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selain itu, menurut Mahmudi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:[44]

a. Faktor personal / individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu

[44] *Ibid.* p.31

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer
c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oraganisasi, proses oraganisasi dan kultur kerja dalam organisasi
e. Faktor situasional, meliputi: tekanan, perubahan lingkungan dan internal

3. Aspek-Aspek Pengukuran Kinerja

Aspek-aspek pengukuran dari kinerja karyawan dikemukakan oleh beberapa tokoh, diantaranya oleh Husein Umar dalam Mangkunegara, dimana aspek-aspek kinerja tersebut meliputi:[45]

a. Mutu pekerjaan
b. Kejujuran karyawan
c. Inisiatif
d. Kehadiran
e. Sikap
f. Kerjasama
g. Keandalan
h. Pengetahuan tentang pekerjaan

[45] Dhany Hamiddan K. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan Dasar KEMDIKBUD. (*Master Thesis,* Universitas Indonesia). Retrieved from Universitas Indonesia website http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20303426-T30784-Dhany%20Hamiddan%20Khoir.pdf p.28

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

i. Tanggung jawab

j. Pemanfaatan waktu kerja

Menurut Wirawan, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan:[46]

a. Hasil kerja

Keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya

b. Perilaku kerja

Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan tentara dalam upacara.

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karywan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat

[46] *Ibid.* p.31

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu.

Bernadin, kinerja sesorang dapat diukur berdasarkan enam kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut meliputi:[47]

a. Kualitas

   Tingkatan kualitas yang dicapai sebagai hasil akhir mendekati sempurna atau dalam maksud lain memenuhi harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu

   Aktivitas kerja yang dilakukan, dapat diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan.

d. Efektifitas

   Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya manusia dimana dimaksudkan untuk menambah keuntungan organisasi.

e. Kemandirian

   Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa melibatkan orang lain dalam melakukan penyelesaian tugas.

[47] R.A. Fabiola M. Trihandini., Op. Cit., p.13-14

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

f. Komitmen

Karyawan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang sedang diemban.

Untuk menilai kinerja, Gary Dessler menyebutkan beberapa faktor yang dinilai secara umum, yaitu:[48]

a. Mutu : kecermatan, ketuntasan dan dapat diterima dari kerja yang dijalankan
b. Produktivitas : mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasulkan dalam periode waktu tertentu
c. Pengetahuan jabatan : keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada jabatan
d. Kehandalan : sejauh mana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut
e. Ketersediaan : sejauh mana seorang karyawan tepat pada waktunya meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan
f. Ketidaktergantungan : sejauh mana kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi

McKenna dan Beach menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang sering digunakan sebagai indikator dalam penelitian adalah:[49]

a. Pengetahuan
b. Kemampuan

[48] Dhany Hamiddan K., Op. Cit., p.31-32
[49] Lisda Rahmasari., Op. Cit. p.15

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Ketrampilan kerja

d. Sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi)

e. Kualitas kerja

f. Volume hasil produksi

g. Interaksi (komunikasi dan hubungan dalam kelompok).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:[50]

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan

dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

[50] Zilzaal Sefty Amury Piayu., Op. Cit. p.35-36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mathis dan Jackson kinerja *(performance)* pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:[51]

a. Kualitas dari hasil

Kualitas kerja diukur dari persepsi atasan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas dari hasil

[51] Paisal & Susi Anggraini, (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375, Edisi Ke-IV, Nopember 2010.* Retrieved from https://orasibisnis.files.wordpress.com/2010/11/paisal_susi_pengaruh-kecerdasan-emosional-dan-kecerdasan-spiritual-terhadap-kinerja-karyawan.pdf p.106-107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

c. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu diukur dari persepsi atasan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi sebuah hasil kerja.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dalam hal ini peneliti menggunakan teori kinerja dari Mathis dan Jackson sebagai dasar untuk membuat suatu instrumen penelitian.

4. Kinerja dalam Tinjauan Islam

Untuk melihat kinerja dalam tinjauan Islam, ada baiknya mengetahui definisi operasional dari kinerja itu sendiri. Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja yang berlaku dalam sebuah pekerjaan di dalam rentang masa / periode tertentu, sesuai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja yang baik ditandai dengan produktivitas perusahaan yang juga meningkat. Ketika kinerja yang dilakukan baik, maka individu tersebut akan mendapat apresiasi dari perusahaan, begitu pula ketika kinerja yang dilakukan buruk maka individu tersebut akan mendapat sangsi dari perusahaan, bahkan dapat berujung pada pemecatan.

Terkait dengan kinerja, dalam Islam Allah memberikan balasan dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih dikarenakan dosa yang diperbuatnya, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Quran diantaranya Surah ke 18 Al-Kahf ayat 87-88 yang berbunyi: [52]

قَالَ أَمَّا مَن ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُۥ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِۦ فَيُعَذِّبُهُۥ عَذَابًا نُّكْرًا ﴿٨٧﴾

وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَٰلِحًا فَلَهُۥ جَزَآءً ٱلْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُۥ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾

Terjemahan :

> *"Dia (Zulkarnain) berkata, "Barang siapa berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia dikembalikan kepada Tuhannya, kemudian Allah mengazabnya dengan azab yang sangat keras."*

[52] Ima Amaliah, dkk. (2013). Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja. MIMBAR, Vol. 29, No. 2 (Desember, 2013): 165-174. Retrieved from http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/viewFile/394/304 p.167

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

"Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat (pahala) yang terbaik sebagai balasan, dan akan kami sampaikan kepadanya perintah kami yang mudah-mudah. "[53]

B. Kecerdasan Emosi *(Emotional Quotient)*

1. Definisi Kecerdasan Emosi

Gardner adalah seorang tokoh yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan selain dari kecerdasan akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang. Kecerdasan yang dimaksud adalah *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2000).[54]

Namun, seorang psikolog Peter Salovey dan John Mayer dari Harvard University dan University of New Hampshire pada tahun 1990 lah yang pertama kali melontarkan gagasan mengenai kecerdasan emosional tersebut, hal ini dimaksudkan untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang penting bagi keberhasilan.[55] Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ *(Emotional Quotient)* sebagai:[56]

"Himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan."

---

[53] (Al-Qur'an Interaktif) Surah Al-Kahf ayat 87-88. Retrieved from Al-Qur'an Al-Hadi website : https://alquranalhadi.com/interactive

[54] R.A. Fabiola M. Trihandini., Op. Cit., p.22

[55] Cahyo Tri Wibowo., Op. Cit., p.3

[56] Bahtiar. (2009). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas II SMA Negeri 2 Mataram. *INSANIA | Vol. 14 | No. 2 | Mei-Ags 2009 | 254-268*. Retrieved from ejournal.iainpurwokerto.ac.id/index.php/insania/article/view/330 p.3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kata "emosi" berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti "menggerakkan, bergerak".[57] Menurut Goleman emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.[58] Kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan menggunakan emosi secara efektif yang dimiliki oleh seseorang agar dapat mengelola diri sendiri dan memberikan pengaruh positif terhadap orang lain.[59]

Purba menjelaskan bahwa kecerdasan emosi sebagai suatu kemampuan emosi untuk menghadapi frustasi, mengendalikan emosi, dan semangat optimisme, serta kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain.[60] Patton mengatakan bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat membuat seseorang mencapai tujuannya dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan dalam bekerja.[61]

Reuven Bar-On menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan, kompetensi emosional dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami diri sendiri dan orang lain serta berhasil dalam mengatasi tuntutan, tantangan dan tekanan sehari-hari. Bar-On juga menyampaikan bahwa orang yang cerdas secara

---

[57] Zamzami Sabiq & M. As'ad Djalali., (2012). Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Prososial Santri Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Pamekasan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, September 2012, Vol. 1, No. 2, hal. 53-65.* Retrieved from jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/download/21/34 p.57

[58] *Ibid.*

[59] *Ibid.*

[60] R.A. Fabiola M. Trihandini., Op. Cit., p. 22

[61] *Ibid.,* p. 22-23

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

emosi cenderung untuk lebih optimis, fleksibel, lebih realistis, dan mampu mengatasi masalah serta menghadapi tekanan sehari-hari.[62] Sedangkan menurut Agustian, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.[63]

Istilah kecerdasan emosi berarti kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola suasana hati *(mood)* dan perasaan baik yang ada pada diri kita maupun orang lain (Yeung, R,).[64] Kecerdasan emosional mengacu pada suatu kemampuan yang dipelajari untuk menerima, memahami, dan mengungkapkan perasaan secara akurat dan untuk mengendalikan emosi sehingga kemampuan tersebut menjadi bersifat mendukung (Chapman).[65] Selain itu, Cooper dan Sawaf 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 menanggapinya dengan tepat

[62] Ni Made Wahyu I. A. dan Supriyadi. Op. Cit. p.193
[63] Rani S., Hamidah N. U. & Ika R., (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) *Vol. 36 No. 1 Juli 2016.* Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id p.213
[64] Lukas Purnama. (2010). Tingkat Kecerdasan Emosional Perawat RSIA Hermina Jatinegara. *(Master Thesis, Universitas Indonesia).* Retrieved from http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20303399-T%2030828-Tingkat%20kecerdasan-full%20text.pdf p.7
[65] *Ibid.* p.7-8

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.[66]

Dari beberapa pemaparan beberapa tokoh, bisa disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan suatu kompetensi secara emosional yang dimiliki oleh individu untuk memahami suatu kondisi di dalam diri sendiri dan orang lain, untuk selanjutnya mengambil sebuah tindakan yang tepat secara positif dalam rangka menghadapi sebuah kondisi tersebut.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Goleman memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:[67]

a. Faktor yang bersifat bawaan atau genetik

Secara fisik bagian yang paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosional ialah anatomi saraf emosinya yakni *neo korteks* dan sistem limbik.

b. Faktor yang berasal dari lingkungan keluarga

Orangtua yang terampil secara emosional dapat membantu anak dalam memberi keterampilan emosional seperti belajar bagaimana mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan, berempati dan

[66] Lisda Rahmasari., Op. Cit. p.6

[67] Profitra. R. A. & Imam S. (2015). Perbedaan Kecerdasan Emosional Antara Siswa SMA dengan MA: Studi Komparasi pada Siswa Kelas XI di SMAN1 Purwodadi dan MA Sunniyyah Selo. Jurnal Empati, Oktober 2015, *Volume 4(4), 202-207*. Retrieved from https://media.neliti.com/media/publications/60862-ID-perbedaan-kecerdasan-emosional-antara-si.pdf. p.203-204

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menangani perasaan-perasaan yang muncul dalam hubungan-hubungan mereka.

c. Faktor pendidikan emosi yang diperoleh seiring pertumbuhan

Pendidikan emosi dapat diperoleh seseorang sejak dini yakni melalui interaksi di lingkungan sekolah dengan teman-teman maupun guru. Di luar lingkungan sekolah keterampilan emosional dapat diperoleh dari masyarakat.

3. Aspek-Aspek Pengukuran Kecerdasan Emosi

Davidoff menyatakan bahwa emosi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang yang tidak kentara dan sulit diukur. Bila seseorang memberikan reaksi terhadap pengalamannya maka emosinya akan segera timbul. Emosi memiliki tiga komponen yaitu:[68]

a. Komponen fisiologis, yang terdiri dari sistem saraf pusat, sistem saraf otonom, dan kelenjar-kelenjar endokrin
b. Komponen subyektif, yaitu komponen kognisi dan indera
c. Komponen behavioral

Menurut Petrides dan Furnham dalam King, adapun indikator dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:[69]

a. Pengaturan *mood* adalah pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri.

[68] Cahyo Tri W., Op. Cit., p.3
[69] *Ibid.* p.5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Keterampilan sosial adalah kepintaran dalam merespons tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.

c. Pemanfaatan emosi adalah kecenderungan emosi yang mengantarkan atau memudahkan peraihan sasaran dan tujuan.

d. Penilaian emosi adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi.

Selain itu Goleman berpendapat bahwa kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, yaitu terdapat lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi:

a. Kemampuan Mengenali Emosi Diri Sendiri *(Self Awareness)*

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui atau mengenali perasaan yang muncul dalam dirinya[70] dan efek yang ditimbulkannya, serta menggunakannya sebagai pertimbangan untuk membuat sebuah keputusan bagi diri sendiri, dengan tolak ukur yang realistis.[71] Apabila kurang waspada, maka individu menjadi mudah dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga seorang individu mudah menguasai emosinya.[72] Indikatornya meliputi :[73]

1) Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.

2) Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.

[70] Emma Uzlifatul Jannah. Op. Cit. p.282
[71] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.23
[72] Bahtiar. Op. Cit. p.3
[73] Cahyo T. Wibowo. Op. Cit. p.4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.

b. Kemampuan Dalam Mengelola Diri *(Self Management)*

Dalam hal ini, individu mampu menangani perasaannya dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.[74] Selain memiliki kemampuan dalam menangani emosinya sendiri, individu mampu mengekspresikan dan mengendalikannya, serta memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.[75] Individu mampu menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali, emosi yang meningkat secara berlebihan dengan intensitas terlampau lama dapat mengganggu kestabilan kita,[76] yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja individu. Indikatornya meliputi:[77]

1) Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
2) Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
3) Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.

c. Kemampuan Memotivasi Diri Sendiri *(Motivation)*

[74] Emma Uzlifatul Jannah. Op. Cit. p.282
[75] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.24
[76] Bahtiar. Op. Cit. p.4
[77] Cahyo T. Wibowo. Op. Cit. p.4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Individu memiliki kekuatan untuk menghindari merasa puas dari yang telah dicapai, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri.[78] Kemampuan menggunakan hasrat untuk membangkitkan semangat dan tenaga, untuk mencapai suatu keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, serta mampu bertahan dalam menghadapi kegagalan dan frustasi.[79] Dalam hal kinerja, seorang karyawan harus mampu tetap menjaga motivasinya hal ini dilakukan demi menjaga produktivitas kerja, hal ini juga harus didukung oleh pengawasan dari pihak manajemen perusahaan dimana dirinya berkerja. Indikatornya meliputi:[80]

1) Dorongan untuk berprestasi / tidak cepat puas.
2) Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.

d. Memiliki Empati *(Social Awareness)*

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seorang individu mampu memahami perspektif orang lain, dan mampu menciptakan hubungan saling percaya dengan orang tersebut serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.[81] Penelitian yang dilakukan oleh Rosenthal menunjukkan bahwa orang-orang yang mampu membaca perasaan

[78] Emma Uzlifatul Jannah. Op. Cit. p.282
[79] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.24
[80] Cahyo T. Wibowo. Op. Cit. p.4
[81] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.24

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan isyarat nonverbal lebih mampu menyesuaikan diri secara emosional, lebih popular, lebih mudah beraul, dan lebih peka.[82] Indikatornya meliputi:[83]

1) Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
2) Peka terhadap perasaan orang lain.

e. Kemampuan Membina Hubungan *(Relationship Management)*

Merupakan kemampuan individu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, menciptakan serta mempertahankan hubungan tersebut, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dengan individu-individu di dalam tim.[84] Indikatornya meliputi:[85]

1) Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
2) Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.
3) Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan).
4) Mampu melakukan negoisasi dan pemecahan silang pendapat.

Dalam hal ini peneliti menggunakan teori kecerdasan emosi dari Goleman sebagai dasar untuk membuat suatu instrumen penelitian.

[82] Bahtiar. Op. Cit. p.4
[83] Cahyo T. Wibowo. Op. Cit. p.4
[84] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.24
[85] Cahyo T. Wibowo. Op. Cit. p.4-5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Kecerdasan Emosi dalam Perspektif Islam

Seperti halnya kinerja, untuk melihat kecerdasan emosi yang dimiliki seorang individu baik atau tidak, kita harus memahami yang menjadi definisi operasional dari kecerdasan emosi tersebut. Kecerdasan emosi merupakan suatu kompetensi secara emosional yang dimiliki oleh individu untuk memahami suatu kondisi di dalam diri sendiri dan orang lain, untuk selanjutnya mengambil sebuah tindakan yang tepat secara positif dalam rangka menghadapi sebuah kondisi tersebut. Seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosi yang baik apabila seseorang dapat mengelola emosinya untuk kemudian mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi masalah yang muncul.

Dalam Islam kecerdasan emosi disebut kognitif Qalbiyah karena hati merupakan pendidikan akhlak, sebagaimana hati harus dididik, diperbaiki, diluruskan, diberi perhitungan dan diberi teguran. Pendidikan dan pelurusan hati bertujuan memunculkan kecerdasan yang dimilikinya atau untuk mengobati penyakit-penuakit psikis yang di derita. Dengan di didik dan diluruskan, hati akan dapat menggapai kondisi-kondisi rohani positif dan sifat-sifat kesempurnaan.

Al-Akhlak Al-Karimah dalam Islam adalah hal yang berhubungan dengan kecakapan emosi dan spiritual, seperti konsistensi (istiqamah), rendah hati (tawadhu), usaha keras (tawakkal), ketulusan (ikhlas), totalitas (kaffah), keseimbangan (tawazun), integritas dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penyempurnaan (ihsan). Dalam bahasa agama, kecerdasan emosi diwujudkan dalam bentuk *"hablun min an-naas"*, atau yang diartikan sebagai hubungan terhadap sesama manusia.

Terdapat beberapa ayat dan hadits yang menerangkan tentang pentingnya kecerdasan emosi ini di dalam agama Islam, salah satunya yang membahas tentang hati di dalam manusia, yaitu dalam firman-Nya yang mulia dalam Surah ke 7 Al-A'raf ayat 179 menyatakan :

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ ٱلْجِنِّ وَٱلْإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَلَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَلَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَآ أُوْلَٰٓئِكَ كَٱلْأَنْعَٰمِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ أُوْلَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْغَٰفِلُونَ ﴿١٧٩﴾

Terjemahan :

> *"Dan sungguh, akan Kami isi neraka Jahanam banyak dari kalangan jin dan manusia. Mereka memiliki hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka memiliki mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengarkan (ayat-ayat Allah). Mereka seperti hewan ternak, bahkan lebih sesat lagi. Mereka itulah orang-orang yang lengah."*[86]

terdapat orang yang hatinya tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya disebabkan oleh hatinya yang kotor, dan dalam hal ini orang tersebut disamakan dengan binatang, bahkan lebih hina. Kecerdasan emosi berkaitan erat dengan kehidupan keagamaan. Apabila petunjuk agama dijadikan panduan kehidupan akan berdampak positif terhadap kecerdasan emosi, begitu pula jika sebaliknya.[87]

---

[86] (Al-Qur'an Interaktif) Surah Al-A'raf ayat 178-179. Retrieved from Al-Qur'an Al-Hadi website : https://alquranalhadi.com/interactive

[87] Sumikan (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Prestasi Belajar PAI Siswa Kelas X SMK Negeri I Dlanggu Mojokerto. (*Master Thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

C. Kecerdasan Spiritual *(Spiritual Quotient)*

1. Definisi Kecerdasan Spiritual *(Spiritual Quotient)*

Kemampuan untuk menilai makna tindakan dan makna hidup ini, berkaitan erat dengan konsep kecerdasan spiritual yang dipaparkan oleh Zohar dan Marshall (dalam Sitepu, 2007).[88] Istilah "kecerdasan spiritual" pertama kali diperkenalkan ke dalam dunia psikologi oleh Danah Zohar dan Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000.[89] Mccormick, Mitroff, dan Denton dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spriritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.[90]

Kecerdasan spiritual yang ada pada diri seorang individu, akan mampu menuntun individu tersebut untuk mengambil sebuah tindakan yang tepat dan mampu memikirkan dampak apa yang akan diakibatkan dari tindakannya tersebut. Kecerdasan spiritual akan menolong individu dalam memutuskan mana yang baik dan yang tidak baik, serta dapat melihat jauh ke depan terkait segala kemungkinan yang akan terjadi, dan memiliki keinginan untuk terus memperbaiki diri (Zohar dan Marshall).[91] Selain itu, kecerdasan spiritual bisa dimaknai sebagai suatu

---

Malik Ibrahim Malang). Retrieved from *E-Theses UIN Maliki Malang* website etheses.uin-malang.ac.id/7861/1/09770016.pdf p.19

[88] Ekawaty. Op.Cit. p.62

[89] Rahmat Aziz & Retno M. Op. Cit. p.71-72

[90] Cahyo T. Wibowo. Op. Cit. p.5

[91] Ekawaty. Op.Cit. p.68

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kemampuan yang dimiliki individu untuk memecahkan persoalan makna dan nilai dalam kehidupan. Kecerdasan ini dicirikan dengan kemampuan individu dalam memaknai hubungannya dengan dunia internal dan eksternal.[92]

Berman sebagaimana yang telah dikutip Trihandini mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh serta dapat membantu seseorang dalam melakukan transedensi diri. Emmons menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual sebagai kombinasi yang memiliki banyak faktor, meliputi kapasitas kebatinan, transenden dan kemampuan berusaha mencapai tingkatan yang tinggi dari kesadaran spiritual, memberikan makna spiritual dalam aktifitas sehari-hari, selain itu juga menggunakan sumber spiritual sebagai memecahkan permasalahan-permasalahan yang ditemui serta menjadikan seorang individu memiliki budi pekerti yang luhur. Kecerdasan spiritual meliputi visi hidup dan bukan hanya tujuan dari hidup, kedua adalah kecerdasan spiritual menyangkut keseluruhan hidup bahkan keseluruhan alam semesta, sehingga dibutuhkan kesadaran diri dan perenungan yang mendalam untuk memahami kecerdasan spiritual.[93]

Ginanjar, memaknai kecerdasan spiritual sebagai sesuatu yang diperlukan individu untuk mengatasi masalah kebermaknaan dalam

[92] Rahmat Aziz & Retno M. Op. Cit. p.72
[93] Peter Garlans Sina. Op. Cit. p.174

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjalani kehidupan.[94] Menurut Agustian, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Sedangkan Nggermanto menyatakan bahwa sesorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.[95] Rahmat Aziz & Retno Mangestuti memberi penjelasan kecerdasan spiritual adalah suatu bentuk kecerdasan dalam memahami makna kehidupan yang dicirikan dengan adanya kemampuan yang bersifat internal dan eksternal.[96] Sinetar menulis bahwa kecerdasan spiritual adalah pikiran untuk mendapatkan inspirasi, dorongan dan penghayatan ketuhanan yang mana setiap individu menjadi bagian. Penghormatan kepada hidup adalah sesuatu yang melekat pada watak seseorang yang spiritual dan ini akan merangsang dorongan untuk dapat menghargai kehidupan.[97]

Dari pemaparan para tokoh yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seorang individu dalam melihat kejadian keseharian yang terjadi dari

[94] Rahmat Aziz & Retno M. Op. Cit. p.72
[95] Cahyo Tri Wibowo. Op. Cit. p.5-6
[96] Rahmat Aziz & Retno M. Op. Cit. p.75
[97] Usman. (2005). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Burn Out pada Perawat di RSUD R. Syamsudin, SH Sukabumi. *Vol. 1 No. 1, 2005, Jurnal Psikologi-ISSN: 1858-3970.* Retrieved from Jurnal Universitas Proklamasi 45 Yogyakkarta website https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/41 p.4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sisi spiritual, berfokus kepada nilai *(value)* yang terkandung di dalam aktifitas, dan memiliki visi yang kuat bukan hanya sekedar tujuan, sehingga membuat individu mampu menjalani kehidupan dengan lebih bermakna.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Terdapat faktor-faktor yang menjadi penghambat dari perkembangan kecerdasan spiritual, diantaranya: (a) sombong; (b) ujub; (c) iri dan dengki; (d) marah; (e) prasangka buruk; (f) munafik; (g) riya. Ketujuh faktor ini mempengaruhi kejernihan hati dan menjadikan buramnya hati, hal ini berakibat kepada melemahnya kecerdasan spiritual dan menghambat kemajuan individu tersebut, pada konteks yang lebih lanjut, akan menjadikan individu tersebut lemah secara fisik maupun spiritual.[98]

Selain itu terdapat pula faktor-faktor yang mendukung kecerdasan spiritual tersebut berkembang, antara lain:[99]

a. *Inner Value* (nilai-nilai spiritual dari dalam) yang berasal dari dalam diri (suara hati) : *transparency, responsibilities, accountabilities, fairness and social wareness*

b. *Ghorizah*, yaitu dorongan dan usaha untuk mencapai kebenaran dan kebahagiaan.

3. Aspek-Aspek Pengukuran Kecerdasan Spiritual

---

[98] Ali Muklasin. (2013). *Pengembangan Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Sumberdaya Guru. (Master Thesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)*. Retrieved from *E-theses UIN Maliki Malang* website: http://etheses.uin-malang.ac.id/3222/1/11710064.pdf p.51

[99] *Ibid.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sukidi mengemukakan tentang nilai-nlai dari kecerdasan spritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah (dalam Setyawan, 2004):[100]

a. Mutlak Jujur

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

b. Keterbukaan

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

c. Pengetahuan diri

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

d. Fokus pada kontribusi

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

e. Spiritual non dogmatis

[100] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit.p.28-29

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

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

Kecerdasan spiritual dapat diukur berdasarkan beberapa aspek, Emmons dalam Montgomery mendefinisikan unsur kecerdasan spiritual menjadi lima indikator, antara lain adalah:[101]

a. Pemecahan masalah melalui sumber-sumber spiritual.
b. Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari.
c. Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran.
d. Mengakui aspek non material dalam kehidupan.
e. Berperilaku terpuji.

Sedangkan menurut King terdapat empat indikator dalam kecerdasan spiritual, antara lain:[102]

a. Pemikiran eksistensial yang kritis adalah kemampuan untuk berpikir kritis mengenai isu-isu seperti makna, tujuan, eksistensi, kematian, kemampuan untuk menghadapi dengan kesimpulan, kemampuan untuk berpikir tentang isu-isu non-eksistensi dari perspektif eksistensial.

[101] Cahyo T. Wibowo. Op. Cit. p.6
[102] *Ibid.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Pemaknaan pribadi adalah kemampuan untuk menentukan makna dan tujuan pribadi dalam semua pengalaman materi dan fisik, termasuk kemampuan untuk menciptakan tujuan dalam kehidupan.
c. Kesadaran transedental adalah kemampuan untuk mengenali dimensi dan keunggulan diri (transformasi internal dan eksternal).
d. Perluasan area kesadaran adalah kemampuan untuk memasuki tingkat spiritualitas yang paling tinggi.

Zohar dan Marshall mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut:[103]

a. Kemampuan bersikap fleksibel, yaitu dapat menempatkan diri dan menerima pendapat orang lain secara terbuka.
b. Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi seperti kemampuan *autocritism* (mengkritik diri sendiri) dan mengerti tujuan serta visi dalam hidupnya.
c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan hal-hal yang menyulitkan yang ditandai dengan tidak adanya penyesalan, tetap tersenyum, dan berusaha bersikap tenang.
d. Kemampuan menghadapi dan menyembuhkan rasa sakit yang ditandai dengan sikap ikhlas dan pemaaf.
e. Kualitas hidup yang diikuti oleh visi dan nilai-nilai kebenaran, seperti prinsip dan berpijak pada kebenaran.

[103] Ekawaty. Op. Cit. p.62

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

f. Keengganan untuk melakukan hal yang dapat menyebabkan kerugian yang tidak perlu, misalnya menunda pekerjaan dan memiliki kecenderungan untuk berpikir sebelum bertindak.

g. Kecenderungan melihat keterkaitan antara berbagai hal atau memiliki pandangan yang holistik yakni, mampu untuk berpikir secara logis dan berperilaku sesuai dengan norma.

h. Kecenderungan menanyakan "mengapa" atau "bagaimana" dalam mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan memiliki kemampuan untuk berimajinasi, serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi.

i. Mudah untuk bekerja melawan konvensi (adat dan kebiasaan sosial), seperti mau memberi dan tidak mau menerima.

Dalam hal ini peneliti mengambil lima dimensi kecerdasan spiritual milik Zohar dan Marshall sebagai acuan dalam penelitian, yang meliputi (a) kemampuan untuk bersikap fleksibel, (b) kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, (c) kemampuan menghadapi dan melampaui perasaan sakit, (d) kualitas hidup yang di ilhami oleh visi dan nilai-nilai, dan (e) keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.

4. Kecerdasan Spiritual dalam Tinjauan Islam

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seorang individu dalam melihat kejadian keseharian yang terjadi dari sisi spiritual, berfokus kepada nilai *(value)* yang terkandung di dalam aktifitas, dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memiliki visi yang kuat bukan hanya sekedar tujuan, sehingga membuat individu mampu menjalani kehidupan yang lebih bermakna. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan memiliki makna dalam setiap tindakan yang dilakukannya.

Jalaluddin Rumi menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai "kemampuan menghidupkan kebenaran yang paling dalam. Itu berarti mewujudkan hal yang terbaik, utuh dan paling manusiawi dalam batin. Gagasan, energi, visi, nilai, dorongan dan arah panggilan hidup, mengalir dari dalam, dari suara keadaan kesadaran yang hidup bersama cinta." Kecerdasan spiritual bisa diartikan memberi makna ibadah dalam setiap perilaku dan kegiatan yang dilakukan manusia. Sebagaimana kecerdasan emosi yang bersumber dari hati, kecerdasan spiritual bersumber dari hati nurani atau suara hati. Kecerdasan spiritual adalah suara hati Ilahiyyah yang memotivasi seorang individu untuk bertindak dan tidak bertindak.

Agar kecerdasan spiritual mampu bekerja secara optimal, seseorang perlu untuk mengikuti hati nuraninya, hati nurani digunakan untuk menilai pilihan yang akan diambilnya. Hati nurani ibarat sebuah sebuah pisau yang harus selalu diasah, dan jangan sampai dibiarkan mati, karena pada dasarnya hati nurani akan memiliki kecenderungan kepada tindakan yang benar. Islam memberikan apresiasi yang besar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terhadap kecerdasan spiritual, tinggal bagaimana seseorang individu memeliharanya agar tidak mati dan dapat bekerja secara optimal.[104]

D. Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

1. Kecerdasan Emosi dan Kinerja Karyawan

Dunia kerja penuh dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja dan masalah dalam hubungan interpersonal. Apabila berbagai permasalahan yang timbul tidak terselesaikan dengan baik, masalah ini akan berlarut-larut dan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan Agustian mengatakan bahwa keadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan mampu memberikan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.[105]

Boyatzis pada tahun 1999 juga melakukan penelitian yang memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

---

[104] Sumikan. Op. Cit. p.24-25
[105] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.25

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Chermiss juga mengungkapkan bahwa walaupun sesorang 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. Hal ini juga senada, dengan yang disampaikan oleh Goleman, bahwa kecerdasan intelektual yang tidak disertai dengan pengolahan emosi yang baik tidak akan menghasilkan seseorang sukses dalam hidupnya.[106] Sehingga kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, selain juga memiliki kecerdasan intelektual. Asumsi ini diambil dari pemaparan sejumlah penelitian dan penjelasan para tokoh di atas.

2. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan

Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila memiliki kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi yang dimilikinya sebagai manusia. Hal ini akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan unsur emosi, kognitif dan spiritual. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga apabila unsur pimpinan menginginkan karyawan memberikan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual sebagai pelengkapnya.[107]

[106] Rahmat Aziz & Retno M. Op.Cit. p71
[107] *Ibid. p.29*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Wiersma dalam penelitiannya, memberikan bukti tentang adanya pengaruh kecerdasan spiritual di dalam dunia kerja. Wiersma melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan selama tiga tahun dengan melakukan studi kualitatif terhadap 16 responden. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan sesorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam aktifitas kerjanya, akan merasakan bahwa hidup dan pekerjaan yang dimilikinya akan lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimiliki, sehingga pada akhirnya ia dapat berkembang lebih maju dalam jenjang karirnya.[108]

Penelitian lain mengenai kecerdasan spiritual pernah pula dilakukan oleh Chakraborty dan Chakraborty. Mereka melakukan penelitian tentang kecerdasan spiritual dan *leadership*. Spiritualitas berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya. Mereka yang berperilaku demikian akan lebih dihargai oleh para bawahannya, sehingga hasil kerja yang dihasilkan

[108] *Ibid.* p.29-30

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

akan lebih baik karena setiap orang dapat belajar saling memahami dan menghargai.[109]

E. Hipotesis Penelitian

Dari pemaparan yang telah disebutkan diatas, maka penelitian yang akan dilakukan memiliki dua hipotesis utama yang perlu diuji:

1. Hipotesis yang pertama dari variabel kecerdasan emosi dan kinerja karyawan memunculkan.

   H_1 : Kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

   H_0 : Kecerdasan emosi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis yang kedua dari variabel kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan memunculkan.

   H_2 : Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

   H_0 : Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

[109] *Ibid.* p.30

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

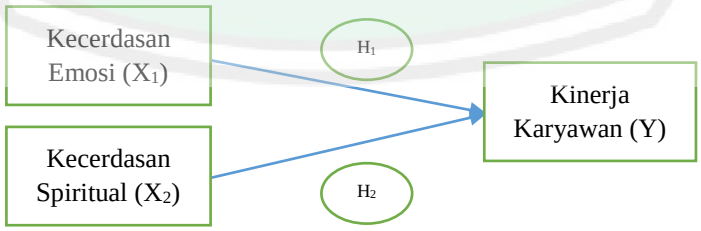
METODE PENELITIAN

A. Kerangka Berpikir

Penelitian yang telah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermiss terhadap beberapa responden dalam beberapa perusahaan mendapatkan hasil yang menunjukan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, dilihat secara kualitas maupun kuantitas. Chermiss menambahkan, apabila seseorang memiliki kinerja yang cukup baik tetapi memiliki sifat tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik, maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.[110]

Penelitian Mudali membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar.[111] Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila kedua kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka diharapkan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Gambar 3.1.
Kerangka Berpikir



*Dikembangkan untuk penelitian skripsi

[110] Lisda Rahmasari, Op. Cit., p.9
[111] R.A. Fabiola M. Trihandini, Op. Cit., p.37

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Rancangan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja jajaran staf di Bening Photography yang akan dilakukan oleh peneliti, menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai dasar pendekatan yang dianggap paling sesuai. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel . Variabel diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang selanjutnya akan disajikan data berupa statistik deskriptif.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian akan ditarik sebuah kesimpulan. Menurut Hatcht dan Farhady dalam Sugiyono, variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.[112]

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, tidak lepas dari identifikasi variabel yang akan digunakan. Sebagaimana yang dipaparkan oleh F.N. Kerlinger yang menyebut variabel sebagai sebuah konsep dan Sutrisno Hadi yang mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi : laki-laki & perempuan; berat badan; dan sebagainya. Gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.[113]

---

[112] Sumikan. Op. Cit. p.59

[113] Suharsini Arikunto, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rhineka Cipta. p.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan juga variabel terikat. Dimana variabel bebas atau *independent variable (X)* bisa diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi ataupun variabel penyebab. Variabel ini di pilih peneliti agar efeknya terhadap variabel lain dapat diamati dan diukur, dan pengaruhnya ingin diketahui oleh peneliti. Sedangkan variabel terikat atau *dependent variable (Y)* merupakan variabel tidak bebas, variabel akibat ataupun variabel tergantung. Variabel terikat diukur untuk mengetahui bersarnya efek atau pengaruh dari variabel lain.[114]

Peneliti menetapkan bahwa kecerdasan emosi (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) sebagai variabel penyebab / bebas *(Independent Variable)* dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel akibat / tergantung *(Dependent Variable).*

1. Variabel bebas :
    a. Kecerdasan Emosi (X_1)
    b. Kecerdasan Spiritual (X_2)
2. Variabel terikat :
    a. Kinerja Karyawan (Y)

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu penjelasan mengenai karakteristik dari variabel yang akan diamati, dan biasanya disampaikan secara ringkas, sehingga memudahkan untuk memaknai arti dari variabel-variabel yang dimaksud secara lebih sistematis. Penelitian ini menggunakan kecerdasan spiritual (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) sebagai variabel penyebab *(Independent Variable)* dan

[114] *Ibid.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja karyawan (Y_1) sebagai variabel akibat *(Dependent Variable)* dimana tiga variabel ini, bisa didefinisikan sebagai berikut ;

1. **Kecerdasan Emosi *(EQ : Emotional Quotient)***

   Kecerdasan emosi merupakan suatu kompetensi secara emosional yang dimiliki oleh individu untuk memahami suatu kondisi di dalam diri sendiri dan orang lain, untuk selanjutnya mengambil sebuah tindakan yang tepat secara positif dalam rangka menghadapi sebuah kondisi tersebut.

2. **Kecerdasan Spiritual *(SQ : Spiritual Quotient)***

   Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seorang individu dalam melihat kejadian keseharian yang terjadi dari sisi spiritual, berfokus kepada nilai *(value)* yang terkandung di dalam aktifitas, dan memiliki visi yang kuat bukan hanya sekedar tujuan, sehingga membuat individu mampu menjalani kehidupan yang lebih bermakna.

3. **Kinerja *(Performance)***

   Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja yang berlaku dalam sebuah pekerjaan di dalam rentang masa / periode tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja yang baik ditandai dengan produktivitas perusahaan yang juga meningkat.

Selanjutnya akan ditampilkan bagan dari definisi operasional penelitian secara keseluruhan, hal ini dilakukan peneliti untuk memudahkan pembaca menangkap fokus dari inti setiap pemaparan diatas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.5.
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kecerdasan Emosi (Daniel Goelman, 2001)	Kecerdasan emosi merupakan suatu kompetensi secara emosional yang dimiliki oleh individu untuk memahami suatu kondisi di dalam diri sendiri dan orang lain, untuk selanjutnya mengambil sebuah tindakan yang tepat secara positif dalam rangka menghadapi sebuah kondisi tersebut.	- *Self Awareness* - *Self Management* - *Motivation* - *Empathy* - *Relationship Management*	Skala pengukuran menggunakan angka 1-5 yang merefleksikan tingkat pilihan yang paling sesuai, dengan pilihan tidak sama sekali, sedikit, cukup baik, baik, baik sekali
Kecerdasan Spiritual (Zohar & Marshall, 2002)	Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seorang individu dalam melihat kejadian keseharian yang terjadi dari sisi spiritual, berfokus kepada nilai *(value)* yang terkandung di dalam aktifitas, dan memiliki visi yang kuat bukan hanya sekedar tujuan, sehingga membuat individu mampu menjalani kehidupan yang lebih bermakna.	- Kemampuan untuk bersikap fleksibel - Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan - Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit - Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai - Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	Skala pengukuran menggunakan angka 1-5 yang merefleksikan tingkat pilihan yang paling sesuai, dengan pilihan tidak sama sekali, sedikit, cukup baik, baik, baik sekali
Kinerja Karyawan (Mathis & Jackson, 2006)	Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja yang berlaku dalam sebuah pekerjaan di dalam rentang masa / periode tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan	- Kualitas dari Hasil - Kuantitas dari Hasil - Ketepatan Waktu dari Hasil - Kehadiran - Kemampuan Bekerja Sama	Skala pengukuran menggunakan angka 1-5 yang merefleksikan tingkat pilihan yang paling sesuai, dengan pilihan tidak sama sekali, sedikit, cukup baik, baik, baik sekali

Sumber : dikembangkan untuk penelitian skripsi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.[115]

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kedua jenis data tersebut adalah : [116]

1. **Data primer**

   Menurut Cooper dan Emory data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Bening Photography secara keseluruhan yang dijadikan sebagai sampel populasi penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah *data cross section* yaitu data yang diambil pada waktu itu saja.

2. **Data sekunder**

   Merupakan semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam

[115] Arikunto, Op.Cit. p.129
[116] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.45

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, data diri karyawan (usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir), masa kerja, serta status kerja staf Bening Photography.

F. Populasi dan Sampel atau Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam suatu wilayah, maka penelitian tersebut merupakan studi populasi atau studi sensus. Dalam *Encylopedia of Educational Evaluation* dikatakan: *"A population is a set (or collection) of all elements prossessing one or more attributes of interest."*[117] Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan jajaran staf di dalam Bening Photography, yang terdiri seluruh staf operasional maupun setingkat *general manager* (GM) di dalam perusahaan tersebut, yang keseluruhannya berjumlah 9 orang.

Dalam sebuah penelitian tentunya tidak akan terlepas dari kebutuhan akan waktu, tenaga dan dana yang terbatas. Hal ini yang menjadi dasar peneliti mengambil sampel populasi sebagai pendekatan yang tepat dalam melakukan penelitian di lingkup korporasi terkhusus Bening Photography.

2. Sampel Penelitian

[117] Arikunto, Op.Cit, p.130

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sampel merupakan sebagian atau perwakilan dari sebuah populasi yang akan diteliti. Namun, hal ini tidak berlaku apabila peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai subjek penelitian untuk melihat dinamika yang terjadi di dalam lingkup organisasi terntentu.

Seluruh karyawan serta *General Manager* dari Bening Photography yang berjumlah sembilan orang, diidentifikasi sebagai responden dalam penelitian ini. Hair et al mengatakan semakin banyak sampel yang dipakai maka akan semakin baik. Namun dikarenakan jumlah responden yang sedikit, peneliti mengambil keseluruhan dari populasi tersebut.

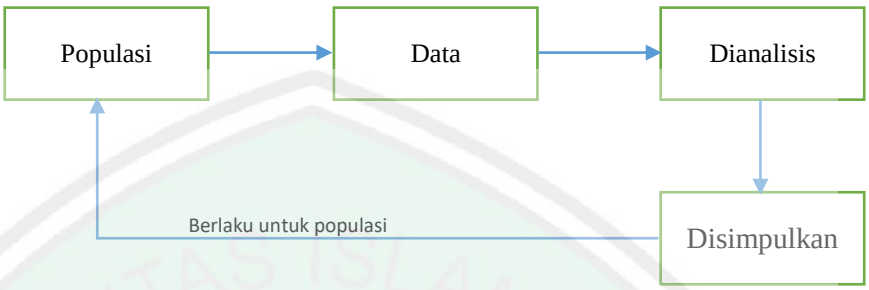
Sampel populasi merupakan pilihan yang paling tepat untuk menjelaskan fenomena yang terjadi secara komprehensif di dalam lingkup populasi tertentu. Objek pada populasi yang diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak.[118]

Dalam hal ini mekanisme kerja sampel populasi bisa digambarkan dalam tabel 3.6. dibawah ini :

[118] *Ibid.* p.131

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar. 3.6.
Mekanisme Kerja Sampel Populasi



Sumber : Prof. Dr. Suharsini Arikunto, 2006[119]

Dengan menggunakan sampel populasi, peneliti menggunakan keseluruhan staf di Bening Photography sebagai subjek penelitian, tidak termasuk mitra bisnis ataupun CEO Bening Photography.

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian, dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data yang tepat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel-variabel penelitian. Tiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi; (a) kuesioner kecerdasan emosi dikembangkan *master tesis* Sumikan berdasarkan indikator yang telah dipaparkan Daniel Goleman; (b) selain itu terdapat kuesioner kecerdasan spiritual yang dikembangkan tesis Sumikan dan juga tesis Muh. Zulkifli berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Zohar & Marshall, (c) serta kuesioner kinerja yang dikembangkan berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Mathis & Jackson.

[119] *Ibid.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

H. Instrumen Penelitian

Kuesioner tertutup yang diberikan dalam penelitian ini memiliki makna responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia. Jawaban yang dipilih responden, diharapkan merepresentasikan keadaan yang paling sesuai dengan dirinya. Salah satu cara yang sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sanusi bahwa "Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur." Sugiyono menyatakan bahwa untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, seperti yang terlihat dalam tabel 3.7.

Tabel 3.7.
Skala Likert

Pernyataan	Skor / Nilai
Sangat setuju / sangat sesua*i* / baik sekali / selalu	5
Setuju / sesuai / baik / sering	4
Ragu-ragu / cukup sesuai / cukup baik / kadang-kadang	3
Tidak setuju / kurang sesuai / kurang baik / hampir tidak pernah	2
Sangat tidak setuju / tidak sesuai / sangat tidak baik / tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono[120]

[120] Sumikan. Op. Cit. p. 65

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Blueprint Skala Kecerdasan Emosi

Untuk mengukur tingkat kecerdasan emosi pada karyawan Bening Photography, peneliti menggunakan skala adaptasi kecerdasan emosi yang dikembangkan oleh Sumikan[121] dalam *master thesis*-nya Skala kecerdasan emosi berisi 36 aitem yang disusun berdasarkan lima aspek kecerdasan emosi yang dipaparkan oleh Daniel Goelman, yang meliputi *self awareness, self management, motivation, emphaty* dan *relationship management.* Seperti yang tertuang di dalam tabel 3.8.

[121] *Ibid.* p 61-62

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.8.
Blueprint Skala Kecerdasan Emosi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Favorable	*Unfavorable*	
Kecerdasan Emosi (Daniel Goelman, 2001)	- *Self Awareness*	1. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya. 2. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri. 3. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
	- *Self Management*	1. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak. 2. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi. 3. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 31, 34,	-	10
	- *Motivation*	1. Dorongan untuk berprestasi / tidak cepat puas. 2. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis	15, 16, 19, 20, 21,	18, 22,	7
	- *Empathy*	1. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain. 2. Peka terhadap perasaan orang lain.	24, 25, 29,	-	3
	- *Relationship Management*	1. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain. 2. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain. 3. Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan). 4. Mampu melakukan negoisasi dan pemecahan silang pendapat	17, 23, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 35	-	9
Total			32	2	35

Sumber : dikembangkan untuk penelitian skripsi berdasarkan *e-journal* dari Cahyo Tri Wibowo[122] dan *master thesis* dari Sumikan[123]

[122] Cahyo Tri W., Op. Cit., p.4-5
[123] Sumikan., Op. Cit., p.173-175

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Blueprint Skala Kecerdasan Spiritual

Untuk mengukur tingkat kecerdasan spiritual pada karyawan Bening Photography, peneliti menggunakan skala kecerdasan spiritual yang disusun oleh Sumikan dalam *master thesis*-nya. Skala kecerdasan spiritual berisi 21 aitem yang disusun berdasarkan lima aspek kecerdasan spiritual Zohar & Marshall, yang meliputi kemampuan untuk bersikap fleksibel, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai, keengganan menyebabkan kerugian yang tidak perlu. Seperti yang tertuang di dalam tabel 3.7.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.9.
Blueprint Skala Kecerdasan Spiritual

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	*Unfavorable*	
Kecerdasan Spiritual (Zohar & Marshall, 2002)	- Kemampuan bersikap fleksibel	1. Tidak memiliki sifat keras kepala 2. Mampu beradaptasi di setiap lingkungan baru 3. Mampu menerima perubahan menjadi lebih baik	36, 37, 38, 39,40	-	5
	- Kemampuan Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan	1. Mampu untuk menyelesaikan masalah 2. Memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah 3. Mampu mengambil hikmah dari setiap permasalahan	41, 42, 43	-	3
	- Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit	1. mampu memotivasi diri 2. mampu mengetahui pentingnya kesabaran 3. mampu mengintropeksi diri	44, 45,	-	2
	- Kualitas hidup yang diilhami visi dan nilai	1. Mampu memahami tujuan hidup 2. Memiliki nilai-nilai positif dalam hidup 3. Mampu berkembang lebih dari sekedar melestarikan apa yang diketahui atau yang telah ada	46, 47, 48, 49, 50, 54, 55, 56	-	8
	- Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	1. Memiliki sifat enggan untuk menyakti orang lain 2. Memiliki sifat tidak merugikan orang lain 3. Tidak mempunyai keinginan untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu	51, 52,	53	3
Total			20	1	21

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sumber : dikembangkan untuk penelitian skripsi berdasarkan adaptasi *master thesis* Sumikan[124]

3. Blueprint Skala Kinerja

Untuk mengukur kinerja dari karyawan di Bening Photography, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh peneliti sendiri. Skala kinerja karyawan ini berisi 11 aitem yang disusun dengan menggunakan pendekatan aspek kinerja menurut Mathis & Jackson, yang meliputi kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Hal ini seperti yang tertuang di dalam tabel 3.8 di bawah ini.

[124] Sumikan Op. Cit. p.62

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.10.
Blueprint Skala Kinerja Karyawan

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	*Unfavorable*	
Kinerja Karyawan (Mathis & Jackson, 2006)	- Kualitas dari hasil	1. Kesempurnaan tugas 2. Keterampilan karyawan 3. Kemampuan karyawan	1, 2, 3	-	3
	- Kuantitas dari hasil	1. Jumlah tugas yang di selesaikan 2. Jumlah aktifitas yang dihasilkan	4, 5	-	2
	- Ketepatan waktu dari hasil	1. Ketepatan waktu penyelesaian tugas	6	-	1
	- Kehadiran	1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketidakhadiran dengan keterangan 3. Ketidakhadiran tanpa keterangan	7,	8, 9	3
	- Kemampuan bekerjasama	1. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain 2. Kemampuan menjalin relasi	10, 11	-	2
Total			9	2	11

Sumber : dikembangkan untuk penelitian skripsi berdasarkan teori yang dipaparkan oleh Mathis & Jackson[125]

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang dikatakan memiliki

[125] Paisal & Susi Anggraini, Op.Cit. p.106-107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Sedangkan validitas itu sendiri didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya.[126]

Secara umum validitas tes terbagi ke dalam tiga jenis, yaitu validitas isi *(content validity),* validitas berdasar kriteria *(criterion-related validity),* dan validitas konstruk *(construct validity*.[127]

a. Validitas isi (*content validity*) adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisa rasional atau lewat *professional judgment*. Dari validitas ini akan diketahui sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan diri atribut yang hendak diukur.
b. Validitas konstruk (*construct validity*) adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkap suatu konstruk teoritik yang hendak diukur.
c. Validitas berdasar kriteria (*criterian-related validity*) adalah validitas berdasarkan kriteria tertentu yang dapat dijadikan dasar pengujian dari hasil sebuah alat ukur.

[126] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.48-49
[127] Prasetyo B. W. (2006). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri untuk Mahasiswa Indonesia. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol. 3 No. 1, Juni 2006. Retrived from https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/686 p. 3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis validitas isi untuk mengukur validitas alat ukur, yaitu menggunakan *judgment expert* sebagai dasar penilaian alat ukur yang digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.[128]

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur.[129]

Untuk menentukan realibilitas dari tiap aitem maka penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus *KR-20* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1}\right]\left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2}\right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas tes secara keseluruhan

n : banyaknya butir soal (aitem)

[128] R. A. Fabiola M. Trihandini. Op. Cit. p.61
[129] *Ibid.* p.49

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

$\sum s_{t^2}$: jumlah varians skor tiap aitem

s_{t^2} : varians skor total

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan menggunakan program computer SPSS *(Statistic Product And Service Solution) for windows versi 16.* Dengan pengujian menggunakan kriteria 0.6, apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0.6, maka dinyatakan reliabel dan untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas seperti yang digambarkan dalam tabel 3.9 di bawah ini.

Tabel 3.11
Kriteria Indeks Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria Keandalan
1.	< 0.200	Sangat Lemah
2.	$0.200 - 0.399$	Lemah
3.	$0.400 - 0.599$	Cukup Kuat
4.	$0.600 - 0.799$	Kuat
5.	$0.800 - 1.000$	Sangat Kuat

Sumber : Singarimbun, 1995[130]

J. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam, yakni statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Penelitian yang menggunakan keseluruhan populasi akan menggunakan statistik deskriptif dalam

[130] Sumikan Op. Cit. p.69

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

analisisnya. Namun, apabila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.[131]

1. Uji *Chi Square*

Uji *Chi-square* adalah salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel, dimana skala data kedua variabel adalah nominal. Apabila dari 2 variabel, ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji *Chi-square* dengan menggunakan uji pada derajat yang terendah. Uji *Chi-square* merupakan uji non parametris yang paling banyak digunakan.[132]

Adapun langkah – langkah dalam pengujian Chi-square yaitu :[133]

1. Merumuskan hipotesis H_0 dan H_1

   H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel

   H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel
2. Menghitung distribusi Chi-square 3
3. Menentukan taraf signifikansi α
4. Menentukan kriteria pengujian

   Jika Sig. ≥ 0,05 maka H_0 → Diterima

[131] M. Zulkifli. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Belajar Aqidah Akhlak Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur. (*Master Thesis*, Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta). Retrieved from digilib.uin-suka.ac.id/17459/1/1320410001_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf p. 32

[132] Igo Cahya N, & Agung P. (2018). Penggunaan Uji Chi-Square untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur Terhadap Pengetahuan Penasun Mengenai HIV-AIDS di Provinsi DKI Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Matematikan dan Terapannya 2019, p-ISSN : 2550-0384; e-ISSN : 2550-0392.* Retrieved from http://senamantra.fmipa.unsoed.ac.id/wp-content/uploads/3.-igo-dkk.pdf p. 3

[133] *Ibid.* p. 4-5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 → Ditolak

5. Membuat kesimpulan Ada tidaknya pengaruh antar variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Bening Photography

Bening Photography sebagai salah satu dari sekian banyak industri jasa yang mengambil peran dalam sektor industri fotografi untuk menjawab kebutuhan pasar yang semakin meningkat, seiring berkembangnya sektor industri di Indonesia. *Photo and Video Company Profile* diambil Bening Photography sebagai fokus pelayanan yang sangat menjanjikan.

Didirikan pada tahun 2004 oleh Widodo Handani yang merupakan *CEO dan Founder* dari Bening Photography, mengawali karir di bidang *Wedding Photography*, yang kemudian pada tahun 2008 mendirikan sub divisi *indoor studio*, dan pada 2010 telah mendirikan *Bening School Photography (BSP),* yang hingga saat ini melahirkan talenta-talenta muda yang professional dalam dunia fotografi. Di tahun 2012, Bening Photography mulai beranjak kepada *Corporate Company Profile Advertising,* yang pada pertengahan tahun 2017 melakukan pengembangan ke ranah videografi

Dalam perjalanannya Bening Photography telah berhasil mendapatkan tempat yang cukup diperhitungkan di dalam industri fotografi, diantaranya kerjasama yang telah terjalin dengan berbagai instansi pemerintahan hingga swasta yang terdapat di hampir seluruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

wilayah Indonesia. Selain itu, BSP yang merupakan sub usaha dari Bening Photography telah menggelar workshop di beberapa kota di wilayah Jawa, Sumatera dan juga Sulawesi. Kalimantan menjadi fokus pengembangan selanjutnya.

Presiden Joko Widodo, dan Najwa Shihab merupakan sedikit dari sekian banyak klien yang telah percaya akan kualifikasi dari Bening Photography tersebut. Sehingga dalam satu minggu bisa didapatkan omzet sebesar 60 juta – 80 juta rupiah dan 250 juta – 350 juta rupiah per bulan. Jumlah tersebut tentunya merupakan angka yang sangat fantastis dengan jumlah staf dari Bening Photography tidak lebih dari 9 orang pegawai termasuk *General Manager (GM)*, yang bisa dirincikan 4 orang dengan status pegawai tetap dan 5 orang yang berstatus sebagai pegawai magang.

2. Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 9 orang yang dari informasi awal berjumlah lebih dari 50 orang, dimana menyusut menjadi 20 dan terakhir berada di angka 9 responden ketika penelitian dilakukan sebagai informasi awal, 50 orang yang dikatakan pada awal wawancara diambil secara keseluruhan grup yang ada di Indonesia yang tersebar di berbagai kota dengan status *"mitra"*, dan dikerucutkan lagi menjadi 20 orang dengan asumsi rata-rata pegawai magang pernah mencapai 15-16 orang, namun dalam perjalanannya pada saat penelitian dilakukan jumlah siswa magang hanya berjumlah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6 orang dengan pegawai tetap di Bening Photography yfang berjumlah 3 orang. Dari 9 kuesioner yang disebar kepada karyawan dan siswa magang yang menjadi responden dalam penelitian ini, 9 kuesioner kembali dan layak uji, karena di isi dengan lengkap dan benar.

Demografi responden dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin dan status kepegawaian

a. Responden menurut usia

Usia, meskipun tidak berbanding lurus dengan kedewasaan berpikir dan matang secara emosional, masih menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan. Pengalaman dan ilmu pengetahuan aplikatif di dalam perusahaan menjadi penting, karena tidak semua yang diajarkan di bangku pendidikan sesuai dengan realita yang terjadi di lapangan. Namun, regenerasi karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan agar perusahaan mampu tetap *survive* di masa yang akan datang. Jika merinci lebih dalam, Bening Photography di isi oleh talenta muda profesional yang jumlah nya tak lebih dari 3 orang saja. Namun apabila dihitung dengan karyawan magang, berjumlah 9 orang yang hampir keseluruhan berada di rentang usia 17-21 tahun, yakni 8 orang dan 1 orang berada di usia 29 tahun yang memiliki jabaran sebagai *General Manager*. Seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.1.
Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Pendidikan	Persentase
Dewasa Awal (29 tahun)	11%
Remaja Akhir (17-25 tahun)	88%

b. Responden menurut tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu tolak ukur menentukan kinerja seseorang, tingkat pendidikan seseorang dapat membantu menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitasnya, secara umum seorang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dengan jenjang yang lebih tinggi mampu menyelesaikan tugas yang lebih kompleks dibanding seseorang yang memiliki jenjang pendidikan di bawahnya. Selain itu, keterbukaan informasi, menjadikan seseorang tersebut lebih selektif dalam mengelola informasi yang diterima dan menghasilkan *output* yang terukur. Dalam hal ini tingkat pendidikan responden dibagi menjadi tiga macam kategori, yang meliputi D1 (Diploma Satu), SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), dan SMP (Sekolah Menengah Pertama) yang diwakili oleh siswa magang secara keseluruhan. Seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.2.
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Persentase
Diploma 1	11%
SMK	22%
SMP (Siswa Magang)	67%

c. Responden menurut gender

Gender ditampilkan untuk mengetahui komposisi karyawan, hal ini menjadi fakta tersendiri apakah terdapat gender yang paling dominan di dalam perusahaan. Secara umum, karyawan perempuan dikenal akan ketekunan dan komitmennya dalam bekerja, pun demikian tidak menutup kemungkinan fakta yang berlaku sebaliknya kepada karyawan laki-laki. Berdasarkan data dari kuesioner yang telah disebarkan, Bening Photography memiliki komposisi karyawan berjenis kelamin laki-laki 6 orang dan 3 orang lainnya berjenis kelamin perempuan, dimana laki-laki mendapatkan prosentase yang paling dominan.

Tabel 4.3.
Responden Menurut Tingkat Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase
Laki-laki	67%
Perempuan	33%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengambil data dari responden. Hal ini dilakukan pada tanggal 9-10 Maret 2019. Pengambilan data dilakukan dalam 2 hari, dikarenakan terdapat sebagian karyawan sedang menjalankan tugas di luar kota, tepatnya di kota Pahlawan, Surabaya.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Bening Photography yang beralamatkan di jalan Bendungan Bening nomor 32, Sumbersari, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Peneliti menemui responden di ruangan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

3. Jumlah Responden Penelitian dan Alasan Pemilihan

Dalam penelitian ini mengambil sampel yang berjumlah total 9 (sembilan) orang, yang dapat dibagi berdasar status karyawan menjadi 2 bagian, dimana terdapat 4 responden yang berstatus karyawan tetap dan 5 responden yang berstatus karyawan magang.

Pemilihan responden menggunakan dasar sampel populasi, yang mana menggunakan keseluruhan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, untuk kemudian dalam waktu yang sama melihat hasil tersebut sebagai keluaran yang berlaku di dalam populasi tersebut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Peneliti mencoba membuat *step by step* perencanaan yang harus dilalui, yang pada akhirnya diharapkan dapat memberikan kelancaran bagi berjalannya penelitian.

a. Tahap persiapan penelitian

1) Dimulai dengan tahapan menentukan rumusan masalah dan pembatasan penelitian
2) Menentukan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian
3) Melakukan studi kepustakaan melalui jurnal, tesis dan buku untuk mencari landasan teori yang kuat
4) Menentukan, menyusun dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kecerdasan emosi, skala kecerdasan spiritual dan skala kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert sebagai dasar penentuan skor yang digunakan.
5) Menentukan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian

b. Tahap validitas alat ukur

Peneliti menggunakan validitas *judgement expert*.

c. Tahap *field test*

Skala yang telah di validasi terdiri dari 67 aitem selanjutnya diberikan kepada 5 orang responden yang berada di kantor pada

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tanggal 2 Maret 2019, dan tanggal 3 Mare*t kembali untuk memberikan kepada 4 responden yang belum mengisi dikarenakan jadwal keluar kota yang padat.

5. **Hambatan-Hambatan yang dijumpai**

Hambatan yang ditemui oleh peneliti lebih disebabkan oleh kendala yang bersifat teknis, yakni kepadatan jadwal dari karyawan Bening Photography, dan seringkali jumlah responden berubah dengan signifikan, sehingga tidak didapat angka yang pasti mengenai jumlah responden (hanya berdasar rata-rata / kisaran).

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan validitas isi untuk menguji valid tidaknya alat ukur yang digunakan. Dalam validitas isi, alat ukur sebelumnya di validasi oleh *judgement expert*, untuk kemudian digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Dari pengujian validitas alat ukur didapatkan hasil:

1) Skala Kecerdasan Emosi (X_1)

Hasil validitas terhadap skala kecerdasan emosi yang terdiri dari 35 aitem, terdapat 19 aitem yang gugur dan 16 aitem yang valid.

2) Skala Kecerdasan Spiritual (X_2)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil validitas terhadap skala kecerdasan emosi yang terdiri dari 21 aitem, terdapat 11 aitem yang gugur dan 10 aitem yang valid.

3) Skala Kinerja (Y)

Hasil validitas terhadap skala kecerdasan emosi yang terdiri dari 11 aitem, terdapat 1 aitem yang gugur dan 10 aitem yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel, peneliti menggunakan program komputer *SPSS for Windows 16* untuk melakukan analisis, dan hasil dari analisis dapat dijelaskan sebagaimana keterangan yang terdapat di bawah ini.

a. Variabel X_1 (Kecerdasan Emosi / EQ)

Dari hasil komputasi data dengan menggunakan SPSS 16, untuk uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk kecerdasan emosi sebesar 0.921, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4.
Reliabilitas Variabel X_1 (EQ)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	16

b. Variabel X_2 (Kecerdasan Spiritual / SQ)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari hasil komputasi data dengan menggunakan SPSS 16, untuk uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk kecerdasan spiritual sebesar 0.848, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5.
Reliabilitas Variabel X_2 (SQ)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

c. Variabel Y (Kinerja)

Dari hasil komputasi data dengan menggunakan SPSS 16, untuk uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk kinerja sebesar 0.899, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6.
Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Dari ketiga nilai Cronbach's Alpha tersebut, didapatkan nilai yang lebih besar dari nilai reliabilitas yang diperbolehkan menurut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Singarimbun[134], yaitu 0.6. hasil ini menerangkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel dan bisa diterima. Dengan demikian, maka butir-butir aitem yang dipergunakan sebagai pengukur variabel yang akan diuji adalah valid dan reliabel.

D. Deskripsi Statistik

1. Statistik Hipotetik

Statistik hipotetik digunakan untuk melihat posisi relatif kelompok berdasarkan alat ukur, dalam hal ini terdapat beberapa poin yang harus di lihat minimal, maksimal, mean dan standar deviasi. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 4.7.
Rumus Statistik Hipotetik

Poin	Rumus
Skor minimum	Nilai aitem terendah x aitem valid
Skor maksimal	Nilai aitem tertinggi x aitem valid
Mean	$^1/_2$ (skor maksimal + skor minimum)
Standar Deviasi	$^1/_6$ (skor maksimal - skor minimum)

a. Kecerdasan Emosi (X_1)

Hasil hitung data statistik menggunakan *Microsoft Excel 2013* didapatkan hasil dari skala valid kecerdasan emosi, skor minimum 16, skor maksimum 80, mean 48 dan memiliki angka standar deviasi 10,7.

b. Kecerdasan Spiritual (X_2)

[134] Sumikan Op. Cit. p. 81

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil hitung data statistik menggunakan *Microsoft Excel 2013* didapatkan hasil dari skala valid kecerdasan spiritual, skor minimum 10, skor maksimum 50, mean 30 dan memiliki angka standar deviasi 6,67.

c. Kinerja (Y)

Hasil hitung data statistik menggunakan *Microsoft Excel 2013* didapatkan hasil dari skala valid kinerja, skor minimum 10, skor maksimum 50, mean 30 dan memiliki angka standar deviasi 6,67.

2. Kategorisasi

a. Kecerdasan Emosi (X_1)

Dalam kategorisasi kecerdasan emosi didapatkan sejumlah penilaian terhadap 9 orang responden, dimana terdapat 4 responden yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dan 5 responden yang memiliki kecerdasan emosi yang berada dalam tingkat sedang, serta tidak ditemukan reponden yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah.

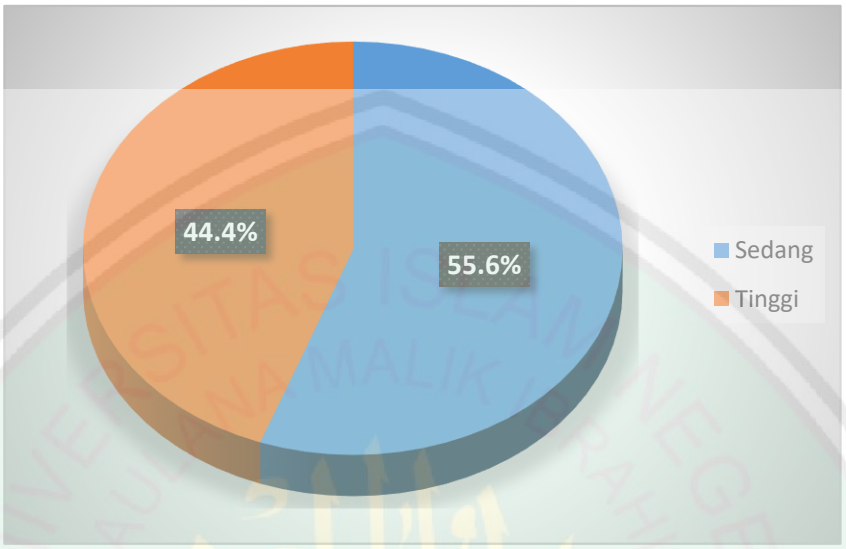
Tabel 4.8.
Kategorisasi Variabel X_1 (EQ)

Kategori

		Frequency	Percent
Valid	Sedang	5	55.6
	Tinggi	4	44.4
	Total	9	100.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Diagram 4.9.
Kategorisasi Variabel X_1 (EQ)



b. Kecerdasan Spiritual (X_2)

Serupa dengan kecerdasan emosi, dalam kategorisasi kecerdasan sspiritual didapatkan sejumlah penilaian terhadap 9 orang responden, dimana terdapat 4 responden yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dan 5 reponden yang memiliki kecerdasan emosi yang berada dalam tingkat sedang, serta tidak ditemukan reponden yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah.

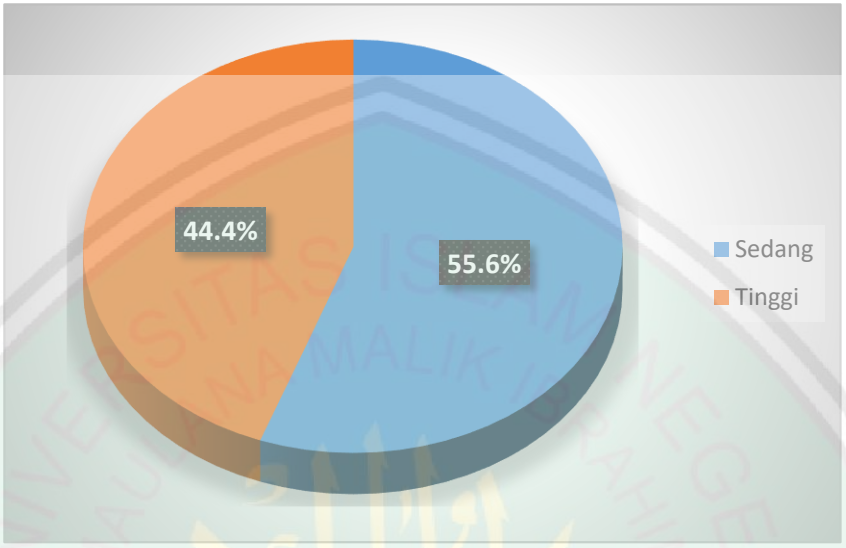
Tabel 4.10.
Kategorisasi Variabel X_2 (SQ)

Kategori

		Frequency	Percent
Valid	Sedang	5	55.6
	Tinggi	4	44.4
	Total	9	100.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Diagram 4.11
Kategorisasi Variabel X_2 (SQ)



c. Kinerja (Y)

Dalam kategorisasi kinerja karyawan, didapatkan sejumlah penilaian terhadap 9 orang responden, dimana terdapat 7 responden yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dan 2 responden yang memiliki kecerdasan emosi yang berada dalam tingkat sedang, serta tidak ditemukan reponden yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah.

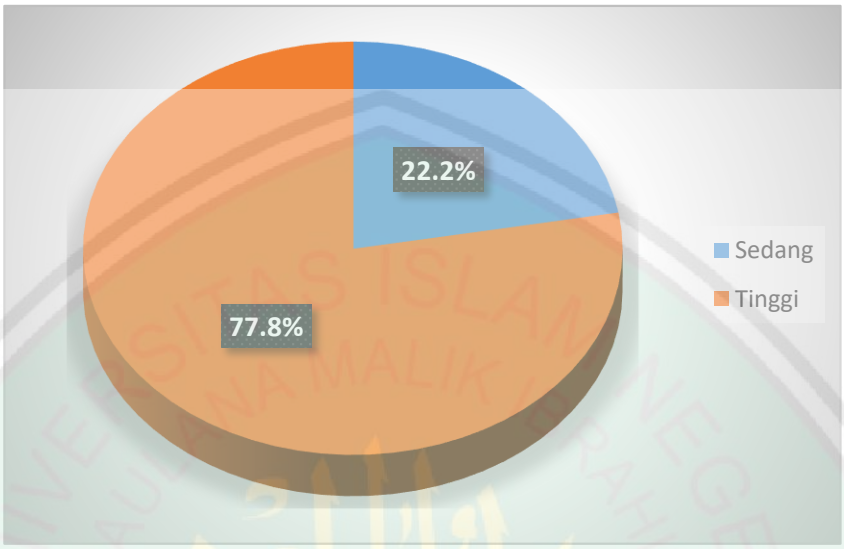
Tabel 4.12.
Kategorisasi Variabel Y (Kinerja)

Kategori

		Frequency	Percent
Valid	Sedang	2	22.2
	Tinggi	7	77.8
	Total	9	100.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Diagram 4.13.
Kategorisasi Variabel Y (Kinerja)



Dari kategorisasi ketiga variabel di atas, ditemukan sejumlah responden yang memiliki tingkat kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan kinerja yang berada dalam *range* nilai "sedang" hingga "tinggi", serta tidak ditemukan responden yang memiliki nilai yang "rendah".

E. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square. Hipotesis null (H_o) adalah hipotesis yang menyebutkan antara variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan probabilitas signifikan berdasarkan nilai alpa yaitu 5 %, apabila probabilitas signifikan < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima. Demikian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pula sebaliknya, apabila probabilitas signifikan > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak. Jika H_a diterima maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika H_a di tolak maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel independen.

Pengujian hipotesis 1 sampai dengan 2 yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji chi square. Uji square dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

1. Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis yang pertama dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1 yang diajukan adalah kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh:

H_0 : *Kecerdasan emosi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bening Photography Malang.*

H_1 : *Kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bening Photography, sehingga semakin baik kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan Bening Photography maka akan semakin baik kinerja karyawan.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.14.
Uji Chi Square Variabel X_1 (EQ) → Y

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38.250[a]	35	.324
Likelihood Ratio	27.413	35	.816
Linear-by-Linear Association	1.034	1	.309
N of Valid Cases	9		

a. 48 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

Syarat uji yang digunakan adalah : jika pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) nilai probabilitas *(probabilitas value) Pearson Chi-Square* X lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif Ha diterima. Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS diperoleh nilai probabilitas X_1 sebesar 0.324 atau berada di atas 0.05, oleh karena itu, hipotesis alternatif dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis nol diterima.

H_0 (diterima), yang memiliki makna :

Kecerdasan emosi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bening Photography Malang.

2. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis yang kedua dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 2 yang diajukan adalah kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji yang diperoleh :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

H_0 : *Kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bening Photography Malang.*

H_2 :, *Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bening Photography, sehingga semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan Bening Photography maka akan semakin baik kinerja karyawan.*

Tabel 4.15.
Uji Chi Square Variabel X_2 (SQ) → Y

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	45.000[a]	35	.120
Likelihood Ratio	30.186	35	.700
Linear-by-Linear Association	1.057	1	.304
N of Valid Cases	9		

a. 48 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

Syarat uji yang digunakan adalah: jika pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) nilai probabilitas *(probabilitas value) Pearson Chi-Square* X lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif Ha diterima. Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS diperoleh nilai probabilitas X_2 sebesar 0.120 atau berada di atas 0.05, oleh karena itu, hipotesis alternatif dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis nol diterima.

H_0 *(diterima),* yang memiliki makna :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bening Photography.

F. Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel X_1 dan X_2 tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Dalam hal ini peneliti ingin menjabarkan mengapa hipotesis alternatif yang diajukan tidak diterima.

1. Tingkat Kecerdasan Emosional (X_1)

   Hasil dari penelitian tingkat kecerdasan emosi karyawan Bening Photography, didapatkan bahwa tingkat kecerdasan emosi berada pada rentang kategorisasi sedang hingga tinggi, dan tidak terdapat kategorisasi rendah pada hasil penelitian ini.

   Terdapat 5 responden dengan distribusi kategori tinggi yang dan 4 responden dengan distribusi kategori sedang, yang masing-masing mewakili 55.6% dan 44.4% jumlah keseluruhan responden. Meskipun secara umum jumlah responden memiliki rentang kategori tinggi dan rendah yang hampir sama, rentang kategori tinggi menunjukkan dominasi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan Bening Photography.

2. Tingkat Kecerdasan Spiritual (X_2)

   Hasil dari penelitian tingkat kecerdasan spiritual karyawan Bening Photography, didapatkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual berada pada rentang kategorisasi sedang hingga tinggi, dan tidak terdapat kategorisasi rendah pada hasil penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Terdapat 5 responden dengan distribusi kategori tinggi yang dan 4 responden dengan distribusi kategori sedang, yang masing-masing mewakili 55.6% dan 44.4% jumlah keseluruhan responden. Meskipun secara umum jumlah responden memiliki rentang kategori tinggi dan rendah yang hampir sama, rentang kategori tinggi menunjukkan dominasi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan Bening Photography.

3. Tingkat Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian, tingkat kinerja karyawan Bening Photography tingkat kecerdasan emosi berada pada rentang kategorisasi sedang hingga tinggi, dan tidak terdapat kategorisasi rendah pada hasil penelitian ini.

Terdapat 7 responden dengan distribusi kategori tinggi yang dan 2 responden dengan distribusi kategori sedang, yang masing-masing mewakili 77.8% dan 22.2% jumlah keseluruhan responden. Meskipun secara umum jumlah responden memiliki rentang kategori tinggi dan rendah yang hampir sama, rentang kategori tinggi menunjukkan dominasi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan Bening Photography.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kecerdasan emosi merupakan salah satu alat ukur yang diperlukan untuk mengukur baik tidaknya kinerja seorang karyawan, dalam hal ini perusahaan menginginkan suatu hasil kerja yang produktif dan efisien

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dari karyawannya. Penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan *statistic non parametric* melalui uji *Chi Square* didapatkan hasil skor 0.324, yang memiliki makna hipotesis alternatif pertama yang diajukan ditolak, dan hipotesis nol diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hari Nugroho A. dan Ahmad A. B. terhadap pegawai inspektorat provinsi Kalimantan Selatan yang menemukan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.[135] Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ari S. Y. dan Ayu I. terhadap karyawan JNE, menghasilkan kesimpulan yang hampir serupa, yakni kecerdasan emosi yang pada awalnya diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mendapatkan skor nilai negatif dan tidak signifikan.[136]

5. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Seperti hal kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual diharapkan mampu berjalan secara beriringan untuk melihat kinerja seseorang. Dengan kemampuan memaknai setiap aktifitas yang dilakukan, diharapkan karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan

[135] Hari N. A. & Ahmad A. B., (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3, Oktober 2016.* Retrieved from Pusat Pengelolaan Jurnal dan Penerbitan Universitas Lambung Mangkurat website http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/99 p. 268

[136] Ari S. Y. & Ayu Istiqomah., (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi, Volume 19, No. 2, Juni-Desember 2016.* Retrieved from Jurnal Media Studi Ekonomi website http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/558 p. 11

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

statistic non parametric melalui uji *Chi Square* didapatkan skor 0.120, yang dapat dimaknai hipotesis alternatif yang kedua juga ditolak, dan hipotesis nol diterima. Meskipun demikian, bila dibandingkan dengan hipotesis pertama, hipotesis kedua masih memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding hipotesis pertama, meski dalam tanda kutip keduanya sama-sama tidak signifikan.

6. Penyebab H_0 Diterima di Kedua Hipotesis

   Meskipun didapatkan data yang tidak signifikan di dalam kedua hipotesis penelitian ini, tema ini masih sangat menarik apabila dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian sebelumnya terkait kinerja karyawan, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang pernah dilakukan, menunjukan hasil yang berbeda-berbeda dan masalah ketiganya masih menjadi suatu perdebatan di kalangan praktisi akademi, untuk melihat faktor manakah yang lebih berperan dalam melihat kinerja.[137]

   a. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hari Nugroho Akimas di pegawai inspektorat, mendapatkan hasil kecerdasan emosi dan kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja apabila diuji secara parsial, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan.[138]

   b. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah meskipun kecerdasan intelektual memiliki

[137] R.A, Fabiola Trihandini, Op.Cit. p.8
[138] Hari Nugroho Akimas, Op. Cit. p.267

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengaruh yang signfikan terhadap kinerja, kecerdasan emosi memiliki skor negatif dan tidak signifikan.[139]

c. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh R.A. Fabiola, yang menemukan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif apabila diuji secara parsial.[140]

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan bersifat kasuistik, tidak semua penelitian menemukan keadaan yang seperti ini, dimana di dalam sebuah penelitian yang bahkan telah di dukung oleh sebuah teori, hasil yang didapatkan berbeda seperti yang diharapkan dikarenakan keadaan subjek dari penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi ideal yang dimaksud di dalam teori.

Selain itu, juga terdapat perdebatan mengenai variabel yang mana paling mempengaruhi dalam menentukan kinerja seseorang,

a. Ravianto menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, sedangkan penelitian lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Penelitian Boyatzis, Chermiss dan Sala menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja.

[139] Aris S. Y & Ayu I., Op. Cit. p.10-11
[140] R.A, Fabiola Trihandini, Op.Cit. p.82

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Carrusso dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pada kenyataannya kemampuan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam melihat kinerja karyawan.

d. Riggio memiliki pendapat yang lain. Penelitian yang pernah dilakukannya menyebutkan bahwa kecerdasan saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan hanya suatu alat.

e. Mudali mengatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ).[141]

Praktisi akademi yang masih berdebat mengenai faktor yang paling mempengaruhi di dalam melihat kinerja karyawan, didukung fakta di lapangan mengenai kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang berada dalam rentang sedang hingga tinggi berbanding lurus dengan kinerja yang berada dalam rentang sedang hingga tinggi, memiliki hasil 'berpengaruh tidak signifikan', dalam hal ini dimungkinkan terdapat 'faktor mempengaruhi' lainnya dengan skor tinggi yang belum terdeteksi dari penelitian ini.

[141] *Ibid.* p.9

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam latar belakang penelitian sebelumnya telah dibahas *research gap* dimana terdapat hasil yang berbeda-beda dari penelitian yang dalam hubungannya mencari hal yang benar-benar mempengaruhi dari kinerja karyawan. Dalam satu sisi, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosi, bahkan terkait kesuksesan seseorang dipengaruhi oleh 80% kecerdasan emosi yang dimiliki, namun dalam penelitian lain hal tersebut dibantah karena tidak ditemukan bukti yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini peneliti mendapatkan kesimpulan :

1. Sebagaimana yang terjadi dalam hipotesis 1 kecerdasan emosi yang dimiliki berada dalam rentang skor sedang hingga tinggi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja yang dimiliki. Meskipun kinerja yang dimiliki karyawan berada pada rentang sedang hingga tinggi pula.
2. Selain itu, kecerdasan spiritual yang dalam beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan bahkan berada di atas dari kecerdasan emosi, tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, sebagaimana yang ditunjukkan dari hasil hipotesis 2. Meski kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan bersama-sama berada pada rentang sedang sampai tinggi.

Sehingga dapat dikatakan, khusus dalam populasi yang diukur saat penelitian di lingkungan Bening Photography Malang, kecerdasan emosi dan kecerdasan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila unsur pimpinan ingin meningkatkan kinerja dari karyawan yang dimiliki dengan populasi yang sama diharapkan menggunakan alternatif lain, sebagai pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

B. Saran

Setelah penelitian yang dilaksanakan menemukan hasil yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, maka :

1. Unsur pimpinan diharapkan menggunakan pendekatan lain sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, dimana pendekatan tersebut menyentuh secara langsung dengan kebutuhan karyawan, mengingat kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki nilai yang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti yang ingin melaksanakan penelitian serupa di Bening Photography, diharapkan dapat menggunakan metode yang berbeda jika ingin menggunakan variabel yang sama, selain itu variabel yang berbeda juga diharapkan digunakan demi menemukan pendekatan yang sesuai dalam upaya meningkatkan kinerja dari karyawan Bening Photography, kepadatan jadwal serta jumlah responden yang selalu berubah perlu menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya agar mampu menyesuaikan kondisi di lokasi penelitian, selalu berhati-hati terhadap kendala teknis yang ditemui di lapangan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Hadi (Al-Qur'an Interaktif) Surah Al-A'raf ayat 178-179. Retrieved from Al-Qur'an Al-Hadi website : https://alquranalhadi.com/interactive diakses pada tanggal 28 Mei 2019

Akbar, P. R. & Imam S. (2015). Perbedaan Kecerdasan Emosional Antara Siswa SMA dengan MA: Studi Komparasi pada Siswa Kelas XI di SMAN1 Purwodadi dan MA Sunniyyah Selo. *Jurnal Empati, Oktober 2015, Volume 4(4), 202-207*. Retrieved from https://media.neliti.com/media/publications/60862-ID-perbedaan-kecerdasan-emosional-antara-si.pdf

Akimas, Hari N. & Ahmad A. B. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3, Oktober 2016.* Retrieved from Pusat Pengelolaan Jurnal dan Penerbitan Universitas Lambung Mangkurat website http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/99

Amaliah, Ima dkk. (2013). Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja. *MIMBAR, Vol. 29, No. 2 (Desember, 2013): 165-174.* Retrieved from http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/viewFile/394/304

Arikunto, Suharsini (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta

Artana, Made B. dkk. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1 Universitas Udayana Denpasar). *e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi S1 (Volume: 2 No. 1 Tahun 2014).* Retrieved from https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/4396/3395

Artha, Ni Made W. I. & Supriyadi. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan *Self Efficacy* dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal. *Jurnal Psikologi Udayana 2013, Vol. 1, No. 1, 190-202.* Retrieved from https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/25078

Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7.* Retrieved from https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Aziz, R. & Retno M. (2006). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Agresivitas pada Mahasiswa UIN Malang. *El-Qudwah Jurnal Penelitian dan Pengembangan ISSN 1907 – 3283 Vol. 1, No. 1, Tahun 2006.* Retrieved from http://repository.uin-malang.ac.id/334/

Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bahtiar. (2009). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas II SMA Negeri 2 Mataram. *INSANIA | Vol. 14 | No. 2 | Mei-Ags 2009 | 254-268.* Retrieved from ejournal.iainpurwokerto.ac.id/index.php/insania/article/view/330

Batubara, Anitia A., (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan. (*Master Thesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).* Retrieved from *E-Theses UIN Maliki Malang* website etheses.uin-malang.ac.id/3351/1/14710007.pdf

(BBC News Indonesia, 2018). Apa yang harus anda ketahui tentang masyarakat ekonomi asean (2014, Agustus 27). Retrieved from BBC News Indonesia website : https://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826_pasar_tenaga_kerja_aec diakses tanggal 25 Oktober 2018

Bimantoro, Wisnu & Chimajah Noor. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra. WIDYA Tahun 29 Nomor 321 Juli - Agustus 2012. Retrieved from https://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/majalah-ilmiah/article/view/61/58

Jannah, Ema U. (2013). Hubungan Antara Self-Efficacy dan Kecerdasan Emosional dengan Kemandirian Pada Remaja. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia Sept. 2013, Vol. 2, No. 3, hal 278 – 287.* Retrieved from jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/download/162/17

Khoir, Dhany Hamiddan. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pnedidikan Dasar Kemdikbud.* (*Master Thesis*, Universitas Indonesia Jakarta). Retrieved from Universitas Indonesia website http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20303426-T30784-Dhany%20Hamiddan%20Khoir.pdf

Liling, Ekawaty R. dkk. (2013). Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Prokrastinasi Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Humanitas, Vol. X No.2 Agustus 2013.* Retrieved from journal.uad.ac.id › Home › Vol 10, No 2 › Liling

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Muklasin, Ali., (2013). *Pengembangan Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Sumberdaya Guru. (Master Thesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)*. Retrieved from *E-theses UIN Maliki Malang* website: http://etheses.uin-malang.ac.id/3222/1/11710064.pdf

Nay, Theresia O. & Dewanti R. D. (2013). Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Resiliensi pada Siswa yang Mengikuti Program Akselerasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 8, No.2, Agustus 2013: 708-716.* Retrieved from jurnal.unmer.ac.id/index.php/jpt/article/view/214

Negara Igo C., & Agung P. (2018). Penggunaan Uji Chi-Square untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur Terhadap Pengetahuan Penasun Mengenai HIV-AIDS di Provinsi DKI Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Matematikan dan Terapannya 2019, p-ISSN : 2550-0384; e-ISSN : 2550-0392.* Retrieved from http://senamantra.fmipa.unsoed.ac.id/wp-content/uploads/3.-igo-dkk.pdf

Noor, Nasyadizi N. dkk. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 31 No. 1 Februari 2016.* Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1206

Paisal & Susi A. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010. Retrieved from https://orasibisnis.files.wordpress.com/2010/11/paisal_susi_pengaruh-kecerdasan-emosional-dan-kecerdasan-spiritual-terhadap-kinerja-karyawan.pdf

Pattynama, Jouita V. dkk. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-523 ISSN 2303-1174.* Retrieved from https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11663

Piayu, Zilzaal S. A., (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung dengan Motivasi Variabel Pemoderasi. *Master Thesis Universitas Lampung, Bandar Lampung.* Retrieved from Universitas Lampung website digilib.unila.ac.id/22414/

Putri, Yeni S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Juni 88 – 97.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Retrieved from https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13416

Purnama, Lukas., (2010). Tingkat Kecerdasan Emosional Perawat RSIA Hermina Jatinegara. *(Master Thesis, Universitas Indonesia)*. Retrieved from http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20303399-T%2030828-Tingkat%20kecerdasan-full%20text.pdf

Rahmasari, Lisda, (2012). Pengaruh Kecerdaasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA Vol. 3 No. 1, Januari 2012.* Retrieved from https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13416

Rahmawati, Erni. (2016) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada Universitas Lampung. *Master Thesis Universitas Lampung*. Retrieved from Universitas Lampung website http://digilib.unila.ac.id/22436/2/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf

Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (4): 1059-1072 ISSN 2355-5408.* Retrieved from ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/.../Jurnal%20Riandy%20(11-23-16-06-25-29).pdf

Robbil, Fani A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1 Januari 2017 Hal. 91 – 108.* Retrieved from https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/6211

Sabiq, Zamzami & M. As'ad D. (2012). Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Prososial Santri Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Pamekasan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia September 2012, Vol. 1, No. 2, hal 53-65.* Retrieved from jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/download/21/34

Saptoto, Ridwan. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan *Coping Adaptif. Jurnal Psikologi Volume 37, No. 1, Juni 2010: 13 – 22.* Retrieved from https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7689

Sari, Teti D. & Ami Widyastuti. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Manajemen Konflik pada Istri. *Jurnal Psikologi, Volume 11 Nomor 1, Juni 2015.* Retrieved from ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1433

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sina, Peter G. & Andris N. (2012). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi. *Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2, Mei 2012.* Retrieved from http://library.tsm.ac.id/senayan3-stable14/index.php?p=fstream-pdf&fid=2351&bid=9090

Sumikan. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Prestasi Belajar PAI Siswa Kelas X SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto.* (*Master Thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). Retrieved from *E-Theses UIN Maliki Malang* website etheses.uin-malang.ac.id/7861/1/09770016.pdf

Trihandini, R. A. Fabiola M. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang).* (*Master Thesis*, Universitas Diponegoro Semarang). Retrieved from eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf

Usman. (2005). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Burn Out pada Perawat di RSUD R. Syamsudin, SH Sukabumi. *Vol. 1 No. 1, 2005, Jurnal Psikologi-ISSN: 1858-3970.* Retrieved from Jurnal Universitas Proklamasi 45 Yogyakkarta website https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/41

Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah *Mother and Baby*). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017.* Retrieved from openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498

Wibowo, Cahyo T. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 15, No. 1, 2015 : 1 – 16.* Retrieved from https://jurnal.uns.ac.id/jbm/article/view/4108

Widodo, Prasetyo B. (2006). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri untuk Mahasiswa Indonesia. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol. 3 No. 1, Juni 2006. Retrived from https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/686

Winarni, R. dkk. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia Vol. 5 No. 4, hlm 278–287 ISSN:2252–6218.* Retrieved from jurnal.unpad.ac.id/ijcp/article/view/13761

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Yamanie, Ibnu Y. dkk. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen, Volume 8, (1), 2016 ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518.* Retrieved from jurnal.unpad.ac.id/ijcp/article/view/13761

Yani, Ari S. & Ayu Istiqomah., (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi, Volume 19, No. 2, Juni-Desember 2016.* Retrieved from Jurnal Media Studi Ekonomi website http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/558

Yuniastuti, Rina M. dkk. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2011 : 199-210.* Retrieved from jurnal.unpad.ac.id/ijcp/article/view/13761

Zulkifli, Muhammad. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Belajar Aqidah Akhlak Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur. (*Master Thesis*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta). Retrieved from digilib.uin-suka.ac.id/17459/1/1320410001_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA STAFF BENING PHOTOGRAPHY MALANG JAWA TIMUR

KUESIONER

BAGIAN A : PENDAHULUAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat, kami merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi guna menyelesaikan pendidikan untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1). Bersama ini kami mohon kerendahan hati saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian kami. Di dalam penelitian ini kami membutuhkan data primer yang berasal dari karyawan tetap dan karyawan magang Bening Photography. Oleh karena itu kami sangat membutuhkan bantuan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan saudara/i yang berkenan mengisi daftar pertanyaan di bawah ini kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

BAGIAN B : IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas yang melekat pada diri saudara, sesuai dengan ketentuan yang diminta di bawah ini.

Nama :
Gender : (Laki / Perempuan)**
Status Kepegawaian : (Tetap / Magang)**
Usia :
Jabatan :
Pendidikan Terakhir* :

*dikosongkan apabila status kepegawaian sebagai karyawan magang
**coret yang tidak perlu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAGIAN C : PETUNJUK PENGISIAN

Sebelumnya diucapkan terima kasih atas kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Dalam hal ini, anda diminta untuk mengisi tanda *centang* (√) pada kuesioner ini dengan jawaban yang sudah tersedia, jawaban yang anda berikan diharapkan sesuai representasi dalam diri anda sendiri. Tidak ada **benar** dan **salah** dalam kuesioner ini.

Kami sangat menghargai waktu yang anda gunakan untuk mengisi kuesioner ini secara jujur. Kerahasiaan identitas akan kami jaga sesuai dengan etika penelitian.

BAGIAN D : PETUNJUK PERNYATAAN

Isi jawaban dari pernyataan sesuai dengan keadaan atau fakta yang ada dengan menebalkan lingkaran pada skala pengukuran dibawah ini dengan kategori urutan yang jelas, yaitu:

① → Apabila Sangat Tidak Setuju

② → Apabila Tidak Setuju

③ → Apabila Cukup Setuju

④ → Apabila Setuju

⑤ → Apabila Sangat Setuju

BAGIAN E : KUESIONER KHUSUS KARYAWAN

Pada instrumen penelitian di variabel X_1 dan X_2 ini, dikhususkan untuk melihat **persepsi karyawan** terhadap **dirinya** mengenai kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel X_1 Kecerdasan Emosi	**Pernyataan**		
1.(1)	Memahami tingkat emosi diri sendiri		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
2. (2)	Mengetahui apa yang menjadi kelebihan dalam diri saya		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
3. (3)	Mengetahui kekurangan apa yang saya miliki		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
4. (4)	Dalam melaksanakan setiap tugas, saya memiliki keyakinan mampu menyelesaikannya		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
5. (5)	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya akan melakukannya dengan bersungguh-sungguh		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
6. (6)	Perasaan ragu terhadap kemampuan, kerap muncul dalam diri saya		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
7. (7)	Saya mampu mengendalikan emosi yang berlebih		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
8. (8)	Saya menghindar dari melakukan hal-hal yang negatif		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
9. (9)	Berpikir sebelum bertindak merupakan hal yang biasa saya lakukan		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
10. (10)	Saya mampu menjaga norma kejujuran terhadap diri sendiri		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
11. (11)	Saya mampu menjaga norma integritas demi keutuhan bersama		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
12. (12)	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

13. (13)	Saya selalu mengikuti informasi yang sedang berkembang		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
14. (14)	Saya senang dengan ide gagasan dan informasi mengenai ilmu pengetahuan yang baru		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
15. (15)	Saya memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
16. (16)	Saya senang mencoba, terhadap segala hal yang baru		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
17. (17)	Saya mampu menyesuaikan diri dengan tujuan kelompok atau organisasi		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
18. (18)	Saya dipengaruhi lebih banyak oleh perasaan takut akan kegagalan daripada harapan untuk sukses		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
19. (19)	Suatu pekerjaan yang menuntut saya agar memberikan gagasan baru, merupakan hal yang menarik		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
20. (20)	Saya terus mencoba jika menemui kegagalan dalam pekerjaan yang sama		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
21. (21)	Saya menyukai tantangan dalam memecahkan masalah		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
22. (22)	Saya mudah menyerah pada saat menemui kendala dalam menjalankan tugas yang sulit		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
23. (23)	Saya menyukai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
24. (24)	Saya mampu mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap diri saya		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

25. (25)	Saya mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
26. (26)	Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal bercerita tentang diri mereka		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
27. (27)	Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan menarik perhatian orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
28. (28)	Ketika rekan-rekan memiliki masalah, mereka meminta nasihat dari saya		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
29. (29)	Saya mampu menempatkan diri pada posisi orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
30. (30)	Meyakinkan pendapat saya kepada orang lain, adalah kemampuan yang saya miliki		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
31. (31)	Saya mampu menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
32. (32)	Saya mampu untuk mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
33. (33)	Saya mampu untuk memberikan gagasan atau ide-ide kepada orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
34. (34)	Saya memiliki semangat kepemimpinan		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
35. (35)	Saya mampu bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai suatu tujuan		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju

Sumber : Tesis Sumikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel X_2	**Pernyataan**		
Kecerdasan Spiritual			
1. (36)	Saya memahami tinggi rendahnya tingkat posisi permasalahan yang dihadapi		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
2. (37)	Saya mampu beradaptasi di setiap lingkungan yang baru		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
3. 38)	Saya mampu menerima perubahan menjadi lebih baik		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
4. (39)	Saya mampu bertindak dengan pengawasan diri sendiri		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
5. (40)	Saya mampu memahami diri sendiri dibanding terhadap orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
6. (41)	Saya mampu untuk menyelesaikan setiap masalah yang muncul		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
7. (42)	Saya memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap permasalahan yang ditemui		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
8. (43)	Saya mampu mengambil pelajaran dari setiap permasalahan yang ditemui		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
9. 44)	Saya mampu memotivasi diri sendiri		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
10. (45)	Saya memahami makna pentingnya suatu kesabaran		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
11. (46)	Saya mampu melakukan penilaian terhadap diri sendiri secara pribadi		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

12. (47)	Saya memahami apa yang menjadi tujuan hidup		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
13. (48)	Saya memiliki nilai-nilai positif dalam hidup		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
14. (49	Saya mampu berkembang lebih dari sekedar menjalankan apa yang telah diketahui atau yang telah ada		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
15. (50)	Saya mampu mewujudkan apa yang menjadi cita-cita		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
16. (51)	Saya memiliki sifat enggan untuk menyakiti orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
17. (52)	Saya memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
18. (53)	Saya memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
19. (54)	Di dalam setiap kesulitan, pasti terdapat kemudahan		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
20. (55)	Saya bersyukur terhadap apa yang saya miliki saat ini		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
21. (56)	Saya berkeyakinan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju

Sumber : Tesis Sumikan

... TERIMA KASIH ATAS KESEDIAANNYA …

... MOHON PERIKSA KEMBALI SETIAP JAWABAN ANDA …

... JANGAN SAMPAI ADA YANG TERLEWAT ...

… JIKA ADA PERNYATAAN YANG KURANG DIPAHAMI …

… DIPERSILAHKAN UNTUK BERTANYA …

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAGIAN F : KUESIONER KHUSUS UNSUR PIMPINAN

Pada instrumen penelitian di variabel Y ini, dikhususkan untuk melihat **persepsi atasan** terhadap **karyawan yang dipimpinnya** mengenai kinerja karyawan.

Identitas Supervisor

Nama :

Jabatan :

Identitas karyawan yang di supervisi

Nama Karyawan :

Jabatan :

Selanjutnya akan disebut sebagai **yang bersangkutan** dalam kolom "pernyataan"**,** dan akan dihilangkan dalam kolom item kuesioner, karena telah mewakili poin pernyataan secara keseluruhan.

Variabel Y	**Pernyataan terkait yang bersangkutan**		
Kinerja Karyawan			
1. (57)	Mengerjakan tugas yang diberikan dengan sempurna		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
2. (58)	Terampil dalam melaksanakan tugasnya		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
3. (59)	Memiliki *skill* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
4. (60)	Memiliki jumlah penyelesaian tugas yang tinggi		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
5. (61)	Memiliki aktifitas kerja yang tinggi		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6. (62)	Memiliki ketepatan waktu yang baik dalam hal penyelesaian tugas		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
7. (63)	Memiliki jumlah hari masuk kerja yang tinggi		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
8. (64)	Memiliki jumlah hari tidak masuk kerja dengan keterangan yang minim		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
9. (65)	Memiliki jumlah hari tidak masuk kerja tanpa keterangan yang minim		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
10. (66)	Memiliki kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja yang baik		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju
11. (67)	Memiliki kemampuan menjalin relasi dengan klien yang ditemui		
	Sangat Tidak Setuju	① --- ② --- ③ --- ④ --- ⑤	Sangat Setuju

Sumber : Berdasarkan teori dari Mathis & Jackson

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2 : Daftar Tabel Gugur

Tabel
Validitas Variabel X_1 (EQ)

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Favorable	*Unfavorable*	
Kecerdasan Emosi (Daniel Goelman, 2001)	- *Self Awareness*	1. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya. 2. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri. 3. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.	1, 2, 3, 4, 5	6	6
	- *Self Management*	1. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak. 2. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi. 3. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 31, 34,	-	10
	- *Motivation*	1. Dorongan untuk berprestasi / tidak cepat puas. 2. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis	15, 16, 19, 20, 21,	18, 22,	7
	- *Empathy*	1. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain. 2. Peka terhadap perasaan orang lain.	24, 25, 29,	-	3
	- *Relationship Management*	1. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain. 2. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain. 3. Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan). 4. Mampu melakukan negoisasi dan pemecahan silang pendapat	17, 23, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 35	-	9
Total			32	3	35

*****warna merah mengindikasikan aitem yang gugur

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.2

Validitas Variabel X_2 (SQ)

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	*Unfavorable*	
Kecerdasan Spiritual (Zohar & Marshall)	- Kemampuan bersikap fleksibel	4. Tidak memiliki sifat keras kepala 5. Mampu beradaptasi di setiap lingkungan baru 6. Mampu menerima perubahan menjadi lebih baik	36, 37, 38, 39,40	-	5
	- Kemampuan Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan	4. Mampu untuk menyelesaikan masalah 5. Memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah 6. Mampu mengambil hikmah dari setiap permasalahan	41, 42, 43	-	3
	- Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit	4. mampu memotivasi diri 5. mampu mengetahui pentingnya kesabaran 6. mampu mengintropeksi diri	44, 45,	-	2
	- Kualitas hidup yang diilhami visi dan nilai	4. Mampu memahami tujuan hidup 5. Memiliki nilai-nilai positif dalam hidup 6. Mampu berkembang lebih dari sekedar melestarikan apa yang diketahui atau yang telah ada	46, 47, 48, 49, 50, 54, 55, 56	-	8
	- Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	4. Memiliki sifat enggan untuk menyakti orang lain 5. Memiliki sifat tidak merugikan orang lain 6. Tidak mempunyai keinginan untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu	51, 52,	53	3
Total			20	1	21

*warna merah mengindikasikan aitem yang gugur

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.3.
Validitas Variabel Y (Kinerja)

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	*Unfavorable*	
Kinerja Karyawan (Mathis & Jackson, 2006)	- Kualitas dari hasil	1. Kesempurnaan tugas 2. Keterampilan karyawan 3. Kemampuan karyawan	1, 2, 3	-	3
	- Kuantitas dari hasil	1. Jumlah tugas yang di selesaikan 2. Jumlah aktifitas yang dihasilkan	4, 5	-	2
	- Ketepatan waktu dari hasil	1. Ketepatan waktu penyelesaian tugas	6	-	1
	- Kehadiran	1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketidakhadiran dengan keterangan 3. Ketidakhadiran tanpa keterangan	7,	8, 9	3
	- Kemampuan bekerjasama	1. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain 2. Kemampuan menjalin relasi	10, 11	-	2
Total			9	2	11

*warna merah mengindikasikan aitem yang gugur

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas SPSS Variabel X_1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	9	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	16

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00007	53.4444	79.778	.536	.920
VAR00014	52.8889	84.861	.412	.922
VAR00017	53.3333	85.750	.254	.926
VAR00018	53.5556	73.028	.831	.910
VAR00021	53.4444	84.028	.352	.924
VAR00022	53.6667	71.500	.829	.910
VAR00024	53.8889	81.361	.552	.919
VAR00026	54.0000	76.750	.784	.912
VAR00027	54.3333	82.000	.656	.916
VAR00028	53.2222	80.194	.682	.915
VAR00029	52.8889	79.611	.676	.915
VAR00030	54.1111	76.361	.875	.909
VAR00031	52.7778	83.194	.517	.919
VAR00032	53.7778	73.694	.803	.911
VAR00033	54.0000	80.000	.697	.915
VAR00034	53.3333	85.250	.604	.919

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas SPSS Variabel X_2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	9	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.6667	16.750	.854	.800
VAR00002	33.5556	19.528	.446	.845
VAR00006	33.7778	21.694	.351	.848
VAR00007	33.7778	17.194	.651	.825
VAR00008	33.1111	17.611	.834	.806
VAR00009	33.0000	21.500	.283	.855
VAR00011	33.8889	19.111	.506	.839
VAR00012	33.3333	20.500	.521	.837
VAR00014	33.3333	20.250	.570	.833
VAR00017	33.5556	21.028	.527	.838

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas SPSS Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	9	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34.0000	25.000	.654	.889
VAR00002	33.6667	24.250	.957	.874
VAR00003	33.6667	24.250	.957	.874
VAR00004	34.1111	27.361	.479	.899
VAR00005	34.1111	24.861	.675	.887
VAR00006	34.2222	25.694	.570	.894
VAR00007	33.2222	23.194	.759	.881
VAR00008	33.3333	23.250	.649	.891
VAR00009	33.5556	22.778	.586	.901
VAR00011	34.1111	27.361	.479	.899

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6 : Uji Chi Square Variabel X_1 → Y SPSS

Crosstab

Count

		Kinerja						
		29	31	37	39	41	48	Total
EQ	37	0	0	1	0	0	0	1
	49	0	1	0	0	0	0	1
	56	0	0	0	0	1	0	1
	57	0	0	0	1	0	0	1
	58	0	0	1	0	0	0	1
	61	0	0	1	0	0	0	1
	63	1	0	0	1	0	0	2
	70	0	0	0	0	0	1	1
Total		1	1	3	2	1	1	9

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38.250[a]	35	.324
Likelihood Ratio	27.413	35	.816
Linear-by-Linear Association	1.034	1	.309
N of Valid Cases	9		

a. 48 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error[a]	Approx. T[b]	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.149	.325	.459	.647
	Spearman Correlation	.244	.388	.665	.528[c]
Interval by Interval	Pearson's R	.360	.293	1.019	.342[c]
N of Valid Cases		9			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7 : Uji Chi Square Variabel X_2 → Y SPSS

Crosstab

Count

		Kinerja						
		29	31	37	39	41	48	Total
SQ	31	0	0	1	0	0	0	1
	32	0	1	0	0	0	0	1
	34	0	0	0	0	1	0	1
	35	0	0	0	1	0	0	1
	36	0	0	0	1	0	0	1
	40	0	0	2	0	0	0	2
	41	1	0	0	0	0	0	1
	46	0	0	0	0	0	1	1
Total		1	1	3	2	1	1	9

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	45.000[a]	35	.120
Likelihood Ratio	30.186	35	.700
Linear-by-Linear Association	1.057	1	.304
N of Valid Cases	9		

a. 48 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error[a]	Approx. T[b]	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.000	.346	.000	1.000
	Spearman Correlation	.111	.426	.296	.776[c]
Interval by Interval	Pearson's R	.363	.373	1.032	.336[c]
N of Valid Cases		9			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG