

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASANAH
SURVEYOR RAYA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH:

ADE CANDRA
NPM: 165210877

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ade Candra
Npm : 165210877
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Disahkan Oleh :
Pembimbing

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Mengetahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

amat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ade Candra
NPM : 165210877
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	10-12-2019	X	Perbaikan latar belakang dan variabel	
2	17-12-2019	X	Acc seminar proposal	
3	19-08-2020	X	Revisi outline	
4	24-08-2020	X	Acc outline	
5	12-11-2020	X	Perbaikan rumus, table dan pembahasan	
6	17-11-2020	X	-revisi pembahasan -revisi kesimpulan	
7	26-11-2020	X	Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 06 Januari 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1825/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 28 Desember 2020, Maka pada Hari Selasa 29 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Ade Candra |
| 2. NPM | : 165210877 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Survevor Raya Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 Desember 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 66 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

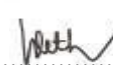
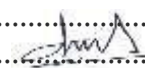
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

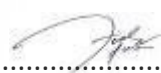
Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Syaefulloh, SE., M.Si
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

()
()
()

Notulen

1. Awliya Afwa, SE., MM

()

Pekanbaru, 29 Desember

2020 Mengetahui

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1825 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Ade Candra
- N P M : 165210877
- Program Studi : Manajemen S1
- Judul skripsi : pengaruh kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan PT. hasanah Surveyor raya pekanbaru
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Syaefulloh, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 29 Desember 2020
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

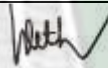
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

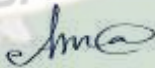
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ade Candra
NPM : 165210877
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Selasa 29 Desember 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Syaefulloh, SE., M.Si		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

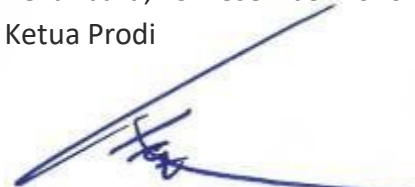
Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Desember 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

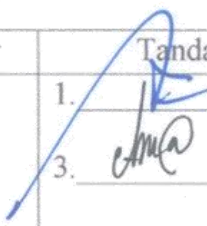
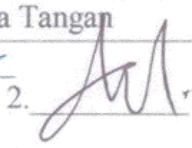
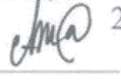
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ade Candra
NPM : 165210871
Judul Proposal : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru
Pembimbing : 1. H. Suyadi, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 21 Februari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

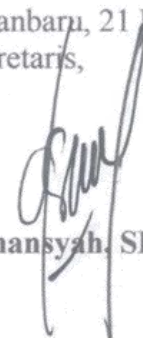
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	H. Suyadi, SE., M.Si		1. 
2.	Syaefulloh, SE., M.Si		2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 21 Februari 2020
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2937/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 16 November 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Ade Candra
N P M : 165210877
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 18 November 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASANAH SURVEYOR RAYA
PEKANBARU.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 12 Januari 2021
Yang memberi pernyataan,



Ade Candra
NPM: 165210877

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASANAH SURVEYOR RAYA PEKANBARU

Oleh

ADE CANDRA

165210877

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate random sampling*, yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen dan berstrata secara proposional. Analisis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,794.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL QUOTIENT AND SPIRITUAL QUOTIENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. HASANAH SURVEYOR RAYA PEKANBARU

By

ADE CANDRA

165210877

This study aims to determine the effect of emotional quotient and spiritual quotient on the performance of employees of PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. This study uses quantitative methods using primary data obtained from distributed questionnaires. The subjects of this study were all employees of PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. The sampling method in this study used the proportionate random sampling method, which is a sampling technique carried out when the properties or elements in the population are not homogeneous and proportionally stratified. The analysis in this study used multiple linear regression test. The results of this study indicate that emotional quotient and spiritual quotient partially and simultaneously have a significant effect on employee performance, with the coefficient of determination (R^2) of 0.794

Key work: . Emotional Quotient, Spiritual Quotient and the performance of employees

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Assalamualaikum, Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanasah Surveyor Raya Pekanbaru**”. Sholawat dan salam kita hadiahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW semoga nanti kita mendapatkan syafa’atnya dipadang masyar nanti.

Tugas akhir ini disusun dalam rangka menyelesaikan salah satu persyaratan guna untuk mendapatkan gelar sarjana S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaa dan masih banyak kekurangan. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan berbagai pihak kepada penulis. Oleh karna itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rector Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Riau.

4. Bapak Aulia Afwa, SE., MM, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Riau.
5. Bapak H. Suyadi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua dosen selaku pengajar dan staf Tata Usaha seluruh pegawai fakultas ekonomi universitas islam riau
7. Yang sangat aku sayangi dan teristimewa adalah ayahanda Khaidir Mawan Koba dan Ibu Indarwati yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang dan yang selalu mensupport serta mendoakan dalam setiap langkah dan perjalanan penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi dan mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
8. Bapak anwari, ST selaku Direktur utama PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru yang telah memberikan izin dalam melakukan penelitian dan membantu dalam memberikan data untuk keperluan penelitian.
9. Seluruh karyawan/karyawati PT. hasanah surveyor raya pekanbaru yang telah membantu memberikan data dan informasi yang dibutuhkan penulis.
10. Untuk teman seperjuangan angkatan 2016 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
11. Sahabat penulis yang teristimewa: Deni Arya Saputra, Irsam Januardi, Dedo Noviandi, Rexi Junafri, Gusnandar Sholeh, Riyon Erdin Wahyudi, M. Akyar, Atillah Jodi yang telah memberikan bantuan berupa tenaga

maupun pikiran kepada penulis untuk sebagai bahan mempermudah skripsi.

12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi yang tidak bias disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kasih dan sayang kepada mereka yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap bersama pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila dalam skripsi ini masih temukan banyak kesalahan dan semoga skripsi ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan menjadi referensi dalam penelitian berikutnya.

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

Ade Candra

Npm: 165210877

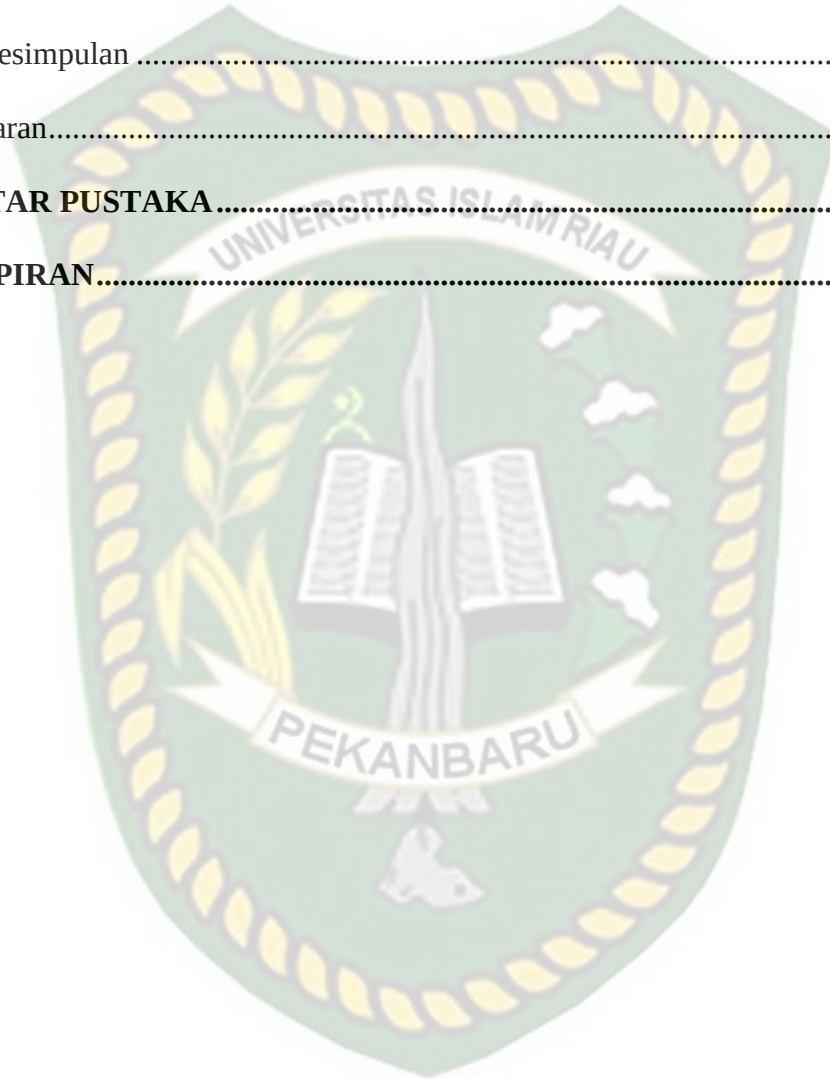
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABLE	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Rumusan masalah	7
1.3. Tujuan dan manfaat.....	7
1.4. Sistematika penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1. Kecerdasan emosional.....	9
2.1.1. Pengertian kecerdasan emosional.....	9
2.1.2. Dimensi kecerdasan emosional	10
2.2. Kecerdasan spiritual.....	12
2.2.1. Pengertian kecerdasan spiritual.....	12
2.2.2. Dimensi kecerdasan spiritual	13
2.3. Kinerja karyawan	14
2.3.1. Pengertian kinerja.....	14
2.3.2. Dimensi kinerja	15
2.3.3. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17

2.4. Penelitian terdahulu	18
2.5. Kerangka pemikiran.....	21
2.5.1. Kecerdasan emosional dan kinerja.....	21
2.5.2. Kecerdasan spiritual dan kinerja	23
2.6. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Lokasi penelitian	25
3.2. Operational variable.....	25
3.3. Populasi dan sampel.....	27
3.3.1. Populasi	27
3.3.2. Sampel.....	28
3.4. Jenis dan sumber data	28
3.5. Teknik pengumpulan data.....	29
3.5.1. Kuesioner	29
3.5.2. Dokumentasi.....	29
3.6. Analisis data.....	30
3.6.1. Uji validitas dan reabilitas data	30
3.6.2. Model persamaan regresi linier berganda	31
3.6.3. koefisien korelasi.....	32
3.6.4. koefisien determinasi.....	33
3.6.5. Uji parsial	33
3.6.6. Uji simultan.....	34
3.6.7. Uji epsilon	34

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	35
4.1. Sejarah singkat PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	35
4.2. Visi Dan Misi	36
4.2.1. Visi perusahaan	36
4.2.2. Misi perusahaan.....	37
4.3. Struktur Organisasi PT. Hasnah Surveyor Raya Pekanbaru	37
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	39
5.1. Identitas responden.....	39
5.1.1. Jenis kelamin	39
5.1.2. Usia.....	40
5.1.3. Lama bekerja	41
5.2. Uji Validitas dan Reabilitas	41
5.2.1. Uji validitas	41
5.2.2. Uji reabilitas.....	43
5.3. Pembahasan dan Penelitian	44
5.3.1. Deskriptif variable Independen	44
5.3.2. Deskriptf variable Dependen.....	61
5.4. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	69
5.4.1. Analisis linier berganda.....	69
5.4.2. Uji koefisien korelasi	70
5.4.3. Uji determinasi	71
5.4.4. Uji signifikan parsial (Uji T).....	72

5.4.5. Uji signifikan simultan (Uji F).....	73
5.5. Pembahasan.....	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
6.1. Kesimpulan	77
6.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABLE

Table 1.1. Jumlah proyek PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru tahun 2015-2019.....	4
Table 1.2. Daftar absensi karyawan PT. hasanah surveyor raya pekanbaru	6
Table 1.3. Klasifikasi Jabatan Karyawan PT. hasanah surveyor raya pekanbaru	6
Table 2.1. Penelitian Terdahulu	18
Table 3.1. Operional Variabel.....	25
Table 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Table 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Table 5.3. Masa kerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	41
Table 5.4. Hasil Uji Validitas.....	42
Table 5.5. Hasil Uji Relibilitas.....	44
Table 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Mengenali Kadar Emosi Diri....	45
Table 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Diri Dalam Bekerja	46
Table 5.8. Tanggapan Respdnen Mengenai Kemampuan Mengotrol Emosi...	46
Table 5.9. Tanggapan Respdnen Mengenai Rasa Tanggung Jawab Atas Pekerjaan	47
Table 5.10. Tanggapan Responden Mengenai Punya Motivasi Yang Kuat Dalam Bekerja	48
Table 5.11. Tanggapn Responden Mengenai Sikap Selalu Optimis.....	49

Table 5.12. Tanggapan Responden Mengenai Menerima Pendapat Orang Lain	49
Table 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Memahami Perasaan Orang Lain	50
Table 5.14. Tanggapan Responden Mengenai Dapat Berkomunikasi Dengan Baik Kepada Orang Lain	51
Table 5.15. Tanggapan Responden Mengenai Dapat Membangkitkan Inspirasi Dalam Kelompok	51
Table 5.16. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variable Kecerdasan Emosional.....	52
Table 5.17. Tanggapan Responden Mengenai Bersikap jujur dalam bekerja.....	54
Table 5.18. Tanggapan Responden Mengenai Terbuka Menerima Kritikan Dari Orang Lain	55
Table 5.19. Tanggapan Responden Mengenai Paham Akan Tugas Dalam Bekerja	56
Table 5.20. Tanggapan Responden Mengenai Loyal Terhadap Perusahaan ...	57
Table 5.21. Tanggapan Responden Mengenai Dapat Beradaptasi Dengan Suasana Yang Baru	57
Table 5.22. Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kesadaran Yang Tinggi	58
Table 5.23. Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menghadapi Permasalahan	59

Table 5.24. Rekapitulasi Tanggapan Reponden Tentang Variable Kecerdasan Spiritual	60
Table 5.25. Tanggapan Responden Mengenai Teliti Dalam Bekerja	62
Table 5.26. Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Dengan Efektif dan Efisien.....	62
Table 5.27. Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Atas Tugas yang Dibebankan	63
Table 5.28. Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Target dalam Bekerja	64
Table 5.29. Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Perkerjaan dengan Maksimal.....	65
Table 5.30. Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu dalam Menyesaikan Pekerjaan.....	65
Table 5.31. Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Waktu Sebaik Mungkin	66
Table 5.32. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variable Kinerja Karyawan	67
Table 5.33. Hasil Uji Analisis Linier Berganda	69
Table 5.34. Koefisien Korelasi	71
Tabel 5.35. Hasil Uji Determinasi.....	71
Table 5.36. Hasil Uji T.....	72
Table 5.37. Hasil Uji F.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja saat ini sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan baik itu perusahaan barang dan jasa. Semakin banyak perusahaan yang bersaing untuk menjadi yang lebih baik dalam persaingan tersebut peran SDM, karyawan yang berwawasan unggul dan memiliki integritas harus menjadi patokan bagi perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaannya secara efektif. Factor sumber daya manusia adalah Salah satu factor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi. Tidak bisa dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan mendorong yang mampu memberi percepatan terhadap Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi di masa depan (Fahmi, 2016:137).

Dengan memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik maka karyawan senantiasa dapat menghadapi situasi yang dapat menimbulkan konflik, dalam hal ini tidak mungkin dapat dihadapi dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan saja. Karena penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Untuk memanfaatkan sumber daya tersebut secara maksimal maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya tersebut. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab serta potensi yang berbeda-beda. Untuk itu setiap perusahaan berusaha mencari karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi guna memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi karyawan untuk senantiasa memberikan kontribusi dalam capaian yang terbaik bagi perusahaan sehingga pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan berjalan lancar serta akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Goleman (2005:39) Kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan – keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial).

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall : 2007). Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual

atas kehidupan Anda. Bisa dikatakan seseorang akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami jika memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Kecerdasan spritual memegang peranan yang sangat besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik.

PT. Hasanah Surveyor Raya adalah satu perusahaan yang bergerak dibidang konsultan kontraktor yang berdiri pada 24 April 2011. perusahaan ini mempunyai tujuan sebagai penyedia jasa konsultasi untuk memberikan layanan jasa kontruksi dengan mengusung perencanaan wilayah dan survey pengukuran sebagai *core concern* atauperhatian saat ini. Dalam perkembangan aktivitasnya perusahaan ini sudah cukup banyak mengambil proyek- proyek besar untuk berbagai pembangunan, hal ini menunjukan bahwa adanya kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Kinerja dari PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru cukup baik. Hal itu ditunjukan dengan berubahnya status perusahaan dari CV (*commanditaire vennootscap*) menjadi PT (Perseroan Terbatas). Dengan perubahan tersebut menandakan bahwa perusahaan sudah mengalami perkembangan yang sangat baik.

Setiap tahun perusahaan mendapatkan proyek dari pemerintah maupun dari pihak swasta. Rata-rata setiap tahun perusahaan mendapatkan 15 sampai 20

proyek dengan jenis proyek antara lain pengukuran *leveling drainage*/ meratakan drainase, pengukuran lahan perumahan, pelacakan pilar batas, pemetaan kawasan perkantoran, pengukuran topografi, pengukuran jalan tol dan lain-lain. Berikut table proyek yang telah dilakukan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir.

Table 1.1
Jumlah proyek PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah proyek (tahun)	Jenis proyek
2015	19	Pengukuran topografi, pengukuran jalan tol, pengukuran lahan perumahan, pengukuran lahan untuk gedung perkantoran, pengawasan proyek jalan tol dan memetakan kawasan perumahan.
2016	18	Pengukuran lahan untuk objek wisata, pengawasan proyek jalan tol, mengukur batas wilayah, pengambilan foto udara , pelacakan pilar batas.
2017	20	Levelling drainage, pengawasan proyek perumahan, pemetaan kawasan perumahan, pengukuran topografi, pengukuran batas wilayah, pengambilan foto udara, mengukur kawasan agrowisata.
2018	18	Pengambilan foto udara, pengukuran lahan gedung, pemetaan kawasan perkantoran, leveling drainage, pelacakan pilar batas, dan pengukuran topografi.
2019	17	Pemetaan kawasan perkantoran, pengukuran lahan perumahan, pengawasan proyek gedung perkantoran, desain jembatan, pelacakan pilar batas dan sondir atau soil test

Sumber: PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Dari table diatas dapat diketahui bahwa pesanan jasa konsultasi pada perusahaan pada tahun 2015 mendapatkan 19 proyek, tahun 2016 sebanyak 18

proyek, tahun 2017 sebanyak 20 proyek, tahun 2018 sebanyak 18 proyek dan tahun 2019 sebanyak 17 proyek.

Pada pengamatan yang dilakukan di PT. Hasanah Survey Raya Pekanbaru terdapat masalah-masalah sebagai berikut:

1. Tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik dan sikap social yang baik. Dimana masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan perilaku tolong menolong kepada karyawan lain seperti membantu karyawan yang pekerjaannya sedang menumpuk dan sebagian karyawan tidak menunjukkan sikap sukarela terhadap pekerjaannya karena masih adanya karyawan yang bersifat bermalas-malasan dalam mengerjakan tugasnya.
2. Masih banyak karyawan belum disiplin
3. Sikap dari karyawan yang kurang mampu dalam mengambil keputusan pada saat marah dan tertekan.
4. Karyawan belum mampu untuk mengontrol emosi ditempat kerja, apabila sedang mengalami suatu masalah baik itu masalah pekerjaan atau masalah diluar pekerjaannya sehingga terbawah-bawah sampai ditempat kerja dan menjadikan lingkungan kerja antar sesama karyawan menjadi tidak menyenangkan.
5. Sebagian karyawan lebih focus terhadap masalahnya sendiri sehingga interaksi antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

Table 1.2
Daftar Absensi Karyawan Pada PT.Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru
2016-2018

Tahun	Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Jumlah
2016	15	17	8	10	50
2017	13	11	10	11	45
2018	16	15	7	15	53

Sumber: PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Jam kerja pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru adalah:

Senin–jum'at pukul 08.00–17.00

Sabtu pukul 08.00–12.00

Table 1.3
Klasifikasi jabatan karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

NO	Jabatan	Jumlah
1	Tenaga Ahli	7
2	Pilot drone	1
3	Surveyor	23
4	Staf Administrasi	3
Jumlah		34 Orang

Sumber: PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru**”

1.2. Rumusan Masalah

Apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual pada PT. Hasanah SurveyorRaya Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah SurveyorRaya Pekanbaru

1.3.2. Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual serta kinerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadi masukan untuk perbaikan dimasa datang.

2. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual serta kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau

permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, stuktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kecerdasan Emosional

2.1.1. Pengertian Kecerdasan Emosioanal

Istilah kecerdasan emosional ini pertama kali di ucapkan oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer pada tahun 1990 dari *University of New Hampshire* untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang dilihatnya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefenisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan 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.

Kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan kecerdasan emosi Anda. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi Anda sendiri dan juga emosi orang lain. Ini termasuk memahami emosi. Hal ini juga harus dilakukan dengan bagaimana Anda mengelola emosi Anda dan bagaimana Anda mengelola emosi orang lain (Stein, 2009:1). Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* dalam (Goleman, 2005:50) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika / logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal.

Ada beberapa definisi mengenai kecerdasan emosional menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:

1. Menurut Daniel Goleman(2005:512) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial.
2. Cooper dan Sawaf menyatakan (dalam rahmasari 2012 : 21) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara aktif menerapkan daya dan kepekaan, emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.
3. Howes dan Herald mengatakan kecerdasan emosional merupakan alat yang bisa membuat seorang menjadi lebih cerdas mengelola emosi.
4. Dio mengatakan kecerdasan emosional dalam konteks pekerjaan adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara cepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini yaitu atasan, rekan sejawat, bawahan dan juga pelanggan.

Dari pemaparan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kecerdasan dalam memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengimplementasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

2.1.2. Dimensi Kecerdasan Emosional

Goleman (dalam Wibowo, 2015 : 4) terdapat 5 dimensi kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kesadaran diri adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi:
 - a) Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya
 - b) Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri
 - c) Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
2. Pengetahuan diri merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi:
 - a) Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 - b) Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - c) Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
3. Motivasi diri adalah kecenderungan emosi yang mengantar dan memudahkan peraihan sasaran. Indikatornya meliputi:
 - a) Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.
 - b) Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis
4. Empati. Empati adalah kemampuan bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan ,kepentingan dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a) Mampu menerima sudut pandang orang lain

b) Peka terhadap perasaan orang lain

5. Keterampilan social.keterampilan social adalah kemampuan dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.

Indikatornya meliputi:

- a) Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain
- b) Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.
- c) Berani memulai dan mengelolah perubahan (katalisator perubahan)

2.2.Kecerdasan Spritual

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Spritual

Menurut Munandir kecerdasan spritual tersusun dari dua kata yaitu “kecerdasan” dan “spritual”. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapanya, terutama masalah yang menuntut kemampuan fikiran. Dibawah ini ada beberapa defenisi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

1. Menurut Zohar dan Marshall dalam Agustian (2006:46) Kecerdasan spritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai

bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dari pada yang lain.

2. Kecerdasan spiritual menurut Stephen R. Covey adalah pusat paling mendasar diantara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya.
3. Ary Ginanjar Agustian mendefenisikan kemampuan yang memberikan makna terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (*haniif*) dan memiliki pola pikiran tauhidi (*integral- realistik*) serta bersifat hanya kepada Allah.
4. Menurut Tony Buzan kecerdasan spiritual adalah yang berkaitan dengan menjadi bagian dari rancangan segala sesuatu yang lebih besar, meliputi “melihat suatu gambaran secara menyeluruh”.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah (SQ) adalah kecerdasan yang sudah ada dalam diri manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup ini dengan penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, dan tidak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai.

2.2.2. Dimensi Kecerdasan Spritual

Sukidi (2002:94) mengemukakan tentang nilai nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah.

1. Mutlak Jujur. Salah satu kunci utama untuk sukses didalam dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur.
2. Keterbukaan. Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
3. Pengetahuan diri. Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.
4. 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.
5. Spiritual non dogmatis. 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.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Selanjutnya definisi kinerja menurut Sutrisno (2010:172) berpendapat bahwa Hasil kerja karyawan

dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Bernardin (1998:383) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu. Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian. Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
6. Komitmen. Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

2.3.2. Dimensi Kinerja

Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target dan tujuan

organisasi. Dalam pendapat lain, Moeheriono (2014:108) mengartikan indikator sebagai alat yang digunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu.

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Indikator kinerja terbagi menjadi tujuh dan diantaranya ada dua yang sangat berperan penting dalam kinerja, yaitu tujuan dan motif. Kaitan antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan

2. Standar

Standar adalah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa sadar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik penting ketika kita mempertimbangkan “real goal” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan bermakna dan bermakna.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.3.3. Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwakinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai factor, factor-faktor tersebut antara lain:

a) Faktor internal pegawai

Yaitu factor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan factor bawaan dari lahir dan factor yang diperoleh ketika ia berkembang.

b) Factor lingkungan internal pegawai

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal yang baik agar dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

c) Factor lingkungan eksternal organisasi

Factor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi diluar lingkungan perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Desty Sesiana Indriyani Hamidah Nayati Utami (2018)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kereta Api (persero)	Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdsan spritual terhadap kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda.	Berdasarkan hasil uji t variabel kecerdasan emosional (X1) diperoleh signifikansi sebesar 4,701 dengan probabilitas sebesar 0,0000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas <level of

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					<i>significanc</i> <i>e</i> ($\alpha = 5\%$)., sehingga variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rika Indra Handayani , Sutrisno, Sugeng Iswono (2014)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen View& Resort Bondowoso .	Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso .	Regresi Linier Berganda.	Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso .
3	Eka Suhartini, Nur Anisa (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit	Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan secara simultan	analisis data bersifat kuantitatif/ statistik	Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama Kedua variabel yaitu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Daerah Labuang Baji Makasar	terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makasar		kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar.
4	Athifah ridhawati (2016)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sang Hyung Seri (persero) Cabang Sidrap	Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional kinerja karyawan	Regresi Linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena variable kecerdasan emosional menunjukkan Thitung lebih besar dari Ttabel
5	Johannes Ubad Barus(201	Pengaruh Kecerdasan Emosional	Untuk mengetahui pengaruh	Regresi Linier sederhana	hasil analisis uji t,

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	2)	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asrta International Tbk – Honda Regional Yogyakarta.	kecerdasan emosional kinerja karyawan		menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif.

2.5. Kerangka Pemikiran

2.5.1. Kecerdasan Emosional dan Kinerja

Dalam dunia kerja karyawan mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi, misalnya persaingan ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah masalah yang ada dalam dunia kerja ini tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya saja, tetapi kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Agustian (2006:36) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa seorang karyawan yang menghasilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang baik. Agustian(2006:41) juga menyebutkan dalam bukunya ada banyak contoh yang membuktikan bahwa orang yang hanya memiliki kecerdasan otak saja, memiliki

gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan. Justru sebaliknya, banyak yang cuma berpendidikan formal rendah tapi ternyata lebih berhasil dalam bisnis.

Claudio Fernades Araos, ketika bertugas sebagai pemburu eksekutif di kawaan amerikalatin dari kantor perwakilan eragon zehnder international di boenos aires, membandingkan 227 eksekutif yang sangat suksess dengan 23 lainnya yang gagal dalam pekerjaan mereka. Ia menemukan para manajer yang gagal hamper sellalu mem[unyai keahlian dan IQ yang sangat tinggi dalam bidang mereka. Kelemahan fatal mereka dalam setriapkasus yang dijumpai adalah dalam domain kecerdasan emosi yakni sombong, terlalu mengandalkan otak, ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan kebijakan-kebijakan ekonomi yang terkadang berubah di kawasan tersebut dan meremehkan kolaborasi dan kerjasama tim (Goleman, 2005:65)

Doug lennick, seorang eksekutif vice president di amerika express finacioal services dalam goleman (2005:36) mengatakan "yang anda perlukan untuk sukses dimulai dengan keterampilan intelektual, tetapi orang juga memerlukan kecakapan emosi untuk memanfaatkan potensi bakat mereka secara penuh. Penyebab kita tidak mencapai potensi maksimum adalah karena ketidakterampilan emosi", singkat kata, emosi yang lepas kendali dapat membuat orang pintar menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosi orang tidak akan bias menggunakan kemampuan-kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimum.

Dari hasil penelitian goleman menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang sekitar 20% bagi kesuksesan sedangkan 80% adalah

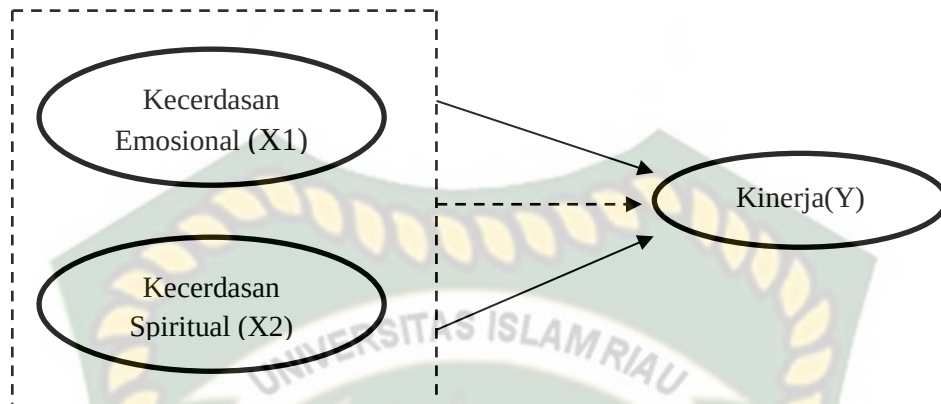
sumbangan factor kekuatan-kekuatan lain. Salah satunya yaitu kecerdasan emosional (EQ). Goleman menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja seorang karyawan bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosi. Ia juga mengemukakan bahwa peran IQ dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosi dalam menentukan peraih prestasi puncak dalam pekerjaan.

2.5.2. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Dikutip dari artikel Saragih dalam Paisal dan Anggraini (2010:7) hasil penelitian yang dilakukan perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turn over* akibat diterapkan lingkungan kerja yang spiritual. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, juga memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual.

Victore Frenkl mengatakan, “people have enough to live, but nothing to live for, they have the means, but not meaning”. Bahwa manusia ataupun korporasi dewasa ini membutuhkan “meaning and value” dalam setiap langkah hidup, kebutuhan akan makna ini ternyata tidak bisa hanya kita penuhi dengan EQ saja.

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran



Keterangan:

Variabel bebas: kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spritual (X_2)

Variabel terikat: kinerja (Y)

2.6. Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan syarat dalam melakukan suatu penelitian guna mencari jawaban atau pemecahan dari permasalahan yang ada sehingga untuk kepentingan tersebut perlu ditentukan metode yang benar dan sesuai serta harus terperinci menjadi langkah-langkah tertentu yang dapat dijadikan pedoman dalam menentukan langkah leboh lanjut.

3.1. Lokasi Penelitian

Alamat dari tempat penelitian ini berada di Jln. Imam Munandar, Perum Pratama Asri No. 06 Tangkerang Timur, Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasionalnya dalam penelitian. Definisi ini digunakan sebagai landasan dalam merinci kisi-kisi instrumen penelitian. Kerlinger (2006) mengemukakan definisi operasional adalah spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel

Table 3.1
Table Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kecerdasan emosional (Y) adalah kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (<i>to manage our emotional life with intelligence</i>),	a. kesadaran diri b. Pengetahuan diri	1. Kesadaran emosi dengan mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya 2. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri 1. kemampuan untuk mengelola emosi-emosi. 2. Luwes terhadap	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial.	c. motivasi diri d. empati e. keterampilan social	perubahan dan tanggung jawab 1. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas. 2. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis 1. Mampu menerima sudut pandang orang lain. 2. Peka terhadap perasaan orang lain 1. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain 2. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.	
2	Kecerdasan spritual (X ₂) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih	a. mutlak jujur b. Keterbukaan c. pengetahuan diri d. fokus ada kontribusi e. spiritual non dogmatis	1. berkata benar dan berkata jujur 1. bersikap secara fair dan terbuka 1. memiliki pengetahuan diri untuk menuju kesuksesan. 1. memiliki kontribusi dan loyalitas yang lebih terhadap organisasi. 1. bersikap fleksibel 2. memiliki tingkat kesadaran yang tinggi 3. kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	bermakna dari pada yang lain. Menurut Zohar dan Marshall			
3	Kinerja karyawan (Y) definisi kinerja menurut Sutrisno (2010:172) berpendapat bahwa Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Waktu	1. ketelitian bekerja 2. kecakapan bekerja 3. tanggung jawab dalam bekerja 1. Pencapaian target kerja hasil kerja yang maksimal 2. hasil kerja yang maksimal 1. Semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu 2. Mampu mempergunakan waktu sebaik mungkin Mangkunegara(2007)	Ordinal

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT. SUVEYOR RAYA PEKANBARU dengan jumlah karyawan sebanyak 34 karyawan dengan pembagian sebanyak 7 Tenaga Ahli, 23 orang Suveyor ,1 Pilot Drone dan 3 Staf Administrasi.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan digunakan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono). Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan penelitian sampel. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 34 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel.

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada tiap anggota sampel untuk menjadi responden dalam penelitian. Sedangkan teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah *purposive sampling*, yaitu teknik yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan atau pertimbangan peneliti (Thoifah. 2015)

3.4. Jenis Dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian, seperti data yang didapat dari hasil wawancara penulis dengan pihak instansi atau organisasi terkait.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jural, atau internet untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian tersebut

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| a. Sangat setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| b. Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| c. Cukup Setuju (CK) | diberi bobot 3 |
| d. Tidak setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) | diberi bobot 1 |

3.5.2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen berbentuk gambar misalnya foto, sketsa, dll. Dokumen berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar,

patung, film, dll. Dalam penelitian kualitatif studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.

3.6. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan penggunaan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah.

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode dimana data dikumpulkan, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas dan lengkap.

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan deskripti kuantitatif, yaitu suatu model untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

3.6.1. Uji Validitas Data dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau validnya suatu variable maka digunakan uji validitas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel. Kriteria penilaiannya:

1. Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $> r$ variable
2. Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ variable

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistic alfa cronbach's (α). Kriteria penilaiannya :

1. Jika nilai alfa cronbach's $\geq 0,5$ maka item dikatakan valid
2. Jika nilai alfa cronbach's $\leq 0,5$ maka item dikatakan tidak valid

Rumusnya adalah :

$$a = \frac{k \cdot r}{1 + (r-1)k}$$

keterangan :

a = koefisien reabilitas data

k = jumlah per valid

r = mean korelasi antar item

3.6.2. Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Kecerdasan Spritual

a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, ..., X_n = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = kesalahan

3.6.3. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Adapun rumus yang digunakan pada koefisien korelasi tersebut yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{N\sum xy - (\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

x = skor item

Y = Skor total

N = jumlah responden

3.6.4. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk melihat dan mengetahui besarnya kontribusi mengenai hubungan atau pengaruh variable bebas (X) terhadap variable (Y). maka digunakan koefisien determinasi dengan rumus yaitu :

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

3.6.5. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t disebut juga uji signifikan individual, yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen. Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila:

1. $T_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y .
2. $T_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y .

3.6.6. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F hitung dengan F_{tabel} apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap tunggakan kredit sebagai variabel terikatnya.

3.6.7. Uji epsilon

Uji epsilon berfungsi untuk melihat pengaruh variable-variabel variabel yang mempengaruhi variable Y (kinerja karyawan). Rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$$Py\epsilon = \sqrt{1 + R^2}$$

Keterangan : ϵ = epsilon

R^2 = Koefisien Determinasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah singkat PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Sejalan dengan terus berkembang dan bergulirnya roda pembangunan di seluruh Provinsi di Indonesia dimana Provinsi Riau merupakan salah satunya, maka Konsekuensi logisnya adalah partisipasi dan peran aktif semua pihak dalam ikut mensukseskan pembangunan. Provinsi Riau secara geografis letaknya sangat strategis berbatasan dengan beberapa Negara tetangga dan terdiri dari areal daratan dan kepulauan. Posisi ini menuntut tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk melayani seluruh aspek kebutuhan masyarakat.

Aspek-aspek ekonomi, sosial, politik, pertahanan dan keamanan tidak terlepas dari penyediaan sarana dan prasarana fisik (Infrastruktur) yang tentunya memerlukan Mapping (Pemetaan), perencanaan serta pengawasan dan pelaksanaan yang baik dan sesuai dengan tuntutan pembangunan baik dari segiteknis maupun nonteknis. Untuk mencapai hasil pembangunan yang maksimum, kegiatan pembangunan yang dilaksanakan haruslah melibatkan semua pihak, baik dari pihak pemerintah sendiri maupun dari pihak-pihak swasta yang dapat berpartisipasi secara Professional dibidangnya masing-masing.

Beranjak dari keinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan tersebut PT. Hasanah Surveyor Raya didukung oleh personil-personil yang professional dibidangnya serta peralatan dan fasilitas yang cukup memadai, telah siap mendukung pelaksanaan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak-pihak swasta lainnya diberbagai bidang layanan konsultasi .

Maka dirasa perlu bagi PT. Hasanah Surveyor Raya untuk membuka diri agar pihak-pihak lain dapat mengetahui lebih jauh tentang diri perusahaan dan potensi-potensi yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti.

PT. Hasanah Surveyor Raya merupakan perusahaan konsultan Swasta yang beralamat di jalan H. Imam Munandar Perum Pratama Asri No. 06, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru Riau Telp 0812764557609/0761-8524871 email : hasanahsr245@gmail.com, berdiri tanggal 24 mei 2016, yang dahulunya menjadi CV. Hasanah Surveyor yang beralamat di di jalan H. Imam Munandar Perum Pratama Asri No. 06, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru – Riau, berdiri sejak tanggal 24 April 2011. Sesuai dengan tujuan awal pendiriannya sebagai penyedia jasa konsultasi, PT. Hasanah Surveyor Raya memberikan layanan jasa konstruksi dengan mengurus Perencanaan Wilayah dan Survey Pengukuran sebagai *core concern*. Namun demikian, dengan dukungan sumber daya perusahaan yang ada, memungkinkan PT. Hasanah Surveyor Raya untuk merambah pada bidang-bidang pekerjaan yang lebih luas.

4.2. Visi dan Misi

4.2.1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan konsultan survei pemetaan dan engineering yang berkualitas dan terpercaya yang menjamin kepuasan pengguna jasa, kesejahteraan karyawan perusahaan dan keuntungan bagi seluruh pemegang saham serta tanpa mengabaikan kemanfaatan bagi lingkungan sekitar.

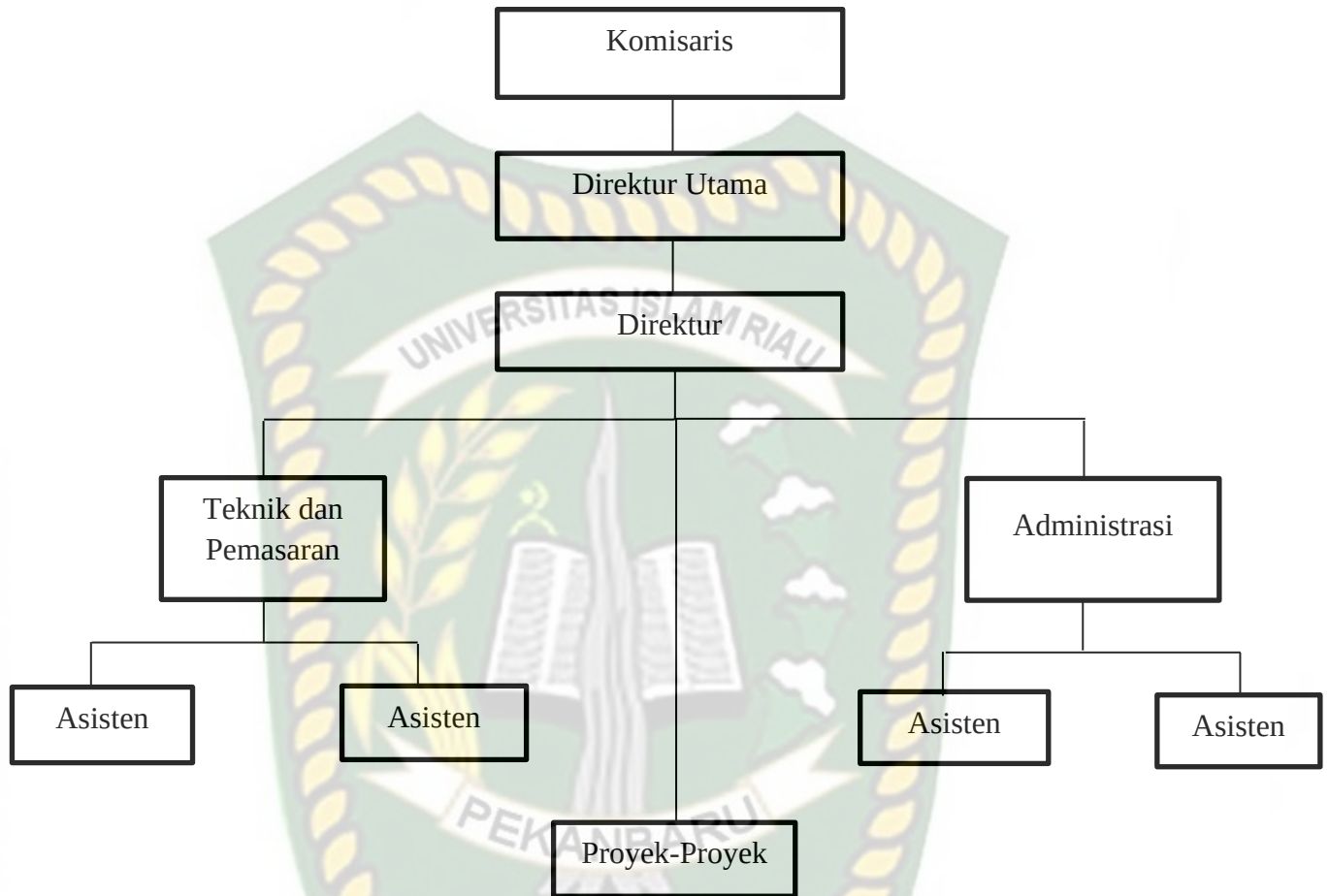
4.2.2. Misi Perusahaan

1. memastikan kepuasan pengguna jasa
2. usaha perbaikan pelayanan secara berkesinambungan
3. mengembangkan bisnis konstruksi dan survei pemetaan
4. lugas dan jelas dalam memberi jasa konsultasi
5. tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
6. menjalankan organisasi dengan tat kelola perusahaan yang baik
7. lihai dalam melihat peluang pekerjaan mendatang
8. menjalankan system manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja
9. edukasi terencana untuk peningkatan kompetensi karyawan.

4.3. Struktur organisasi PT Hasanah surveyor Raya Pekanbaru

Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung dari organisasi itu sendiri. Struktur organisasi yang baik adalah yang menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru



Sumber: PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Data-data yang dianalisis ini diperoleh dari kuesioner yang ajukan kepada para responden yang merupakan karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Sebelum dilakukan analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, maka sebelum itu akan dianalisis hal-hal yang berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

5.1. Identitas Responden

Data-data yang dianalisis diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada setiap responden yang merupakan karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Adapun identitas responden tersebut antara lain, jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

5.1.1. Jenis kelamin

Jenis kelamin memiliki peran yang cukup penting dalam perusahaan karena tidak semua jabatan cocok untuk semua orang. Berikut ini adalah sebaran identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

Table 5.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	26	76,4
2	Perempuan	8	23,5
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki ada 76,4% dan perempuan ada 23,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dari responden perempuan.

5.1.2. Usia

Usia juga salah satu aspek yang menentukan kinerja seseorang. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan usia karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dapat dilihat pada table dibawah ini.

Table 5.2**Karakteristik responden berdasarkan usia**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	22-24	16	47
2	25-27	15	44,11
3	28-30	3	8,82
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan table 5.2 menunjukan bahwa ada sebanyak 16 orang atau 47% karyawan PT. hasanah surveyor raya pekanbaru yang berusia 22-24 tahun. 15 orang atau 44,11% yang berusia 25-27 tahun. Dan ada sebanyak 3 orang atau 8,82% yang berusia 28-30 orang.

5.1.3. Lama Bekerja

Berdasarkan dari data yang saya himpun dari PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru mengenai lama bekerja pada karyawab adalah sebagai berikut

Table 5.3
Masa kerja kerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Jabatan	Frekuensi	Persentase
2-4 tahun	24	70.58
5-7 tahun	7	20.58
8-10 tahun	3	8.82
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 24 orang 70,58% karyawantelah bekerja di PT. hasanah surveyor raya pekanbaru selama 2-4 tahun. Sebanayk 7 orang atau 20,58% karyawan bekerja selama 5-7 tahun dan 3 orang atau 8,82 karyawan bekerja selama 8-10 tahun.

5.2. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

5.2.1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner maka digunakan uji validitas. Pengujian validitas data digunakan dari instrument penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban responden untuk setiap pertanyaan kemudian dibandingkan dengan r table. Nilai r table diperoleh dengan persamaan $N-2=34-2=32$ untuk 5% adalah 0,2632. Setiap butir atau pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2011)

Table 5.4**Hasil Uji Validitas**

Varibel	Koefisien korelasi	R table	Status
Kecerdasan emosional (X1)	0.753	0.349	Valid
	0.858	0.349	Valid
	0.882	0.349	Valid
	0.771	0.349	Valid
	0.882	0.349	Valid
	0.847	0.349	Valid
	0.861	0.349	Valid
	0.562	0.349	Valid
	0.446	0.349	Valid
	0.457	0.349	Valid
Kecerdasan spiritual(X2)	0.576	0.349	Valid
	0.709	0.349	Valid
	0.794	0.349	Valid
	0.500	0.349	Valid
	0.674	0.349	Valid
	0.407	0.349	Valid
	0.794	0.349	Valid
Kinerja (Y)	0.585	0.349	Valid
	0.597	0.349	Valid
	0.595	0.349	Valid

Varibel	Koefisien korelasi	R table	Status
	0.510	0.349	Valid
	0.592	0.349	Valid
	0.623	0.349	Valid
	0.735	0.349	Valid

Sumber: data Olahan SPSS 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas dari setiap masing-masing variable, yaitu kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), dan kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru (Y) uji validitas digunakan untuk mempengaruhi pernyataan yang valid atau tidak validnya satu kuesioner dan dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r table product moment untuk $df = N - 2 = 34 - 2 = 32$ untuk alpha 5% adalah 0.349 dari pernyataan pada masing-masing variable yang valid.

5.2.2. Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2011:48) “realibilitas instrument penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistic *cronbach alpha*, untuk mengetahui apakah data penelitian ini realibel atau tidak. Suatu konstruk atau variable dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ ”

Table 5.5
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan emosional (X1)	11	0.767	Reliable
Kecerdasan spiritual (X2)	8	0.757	Reliable
Kinerja (Y)	8	0.726	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Hasil perhitungan menunjukkan hasil dari *cronbach's Alpha* pada variable Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,767, variable Kecerdasan Spiritual (X2) sebesar 0.757 dan variable kinerja (Y) sebesar 0.726. hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

5.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah keputusan pembelian (Y) sedangkan variabel independen adalah periklanan (X1), promosi penjualan (X2), publisitas (X3) dan penjualan langsung (X4). Agar mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut dapat dilihat sebagai uraian dibawah ini:

5.3.1.Deskriptif Variabel Independen

5.3.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional(X1)

Variabel Kecerdasan Emosional pada penelitian ini diukur dengan 10 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap Kecerdasan Emosional antara lain :

1. Mengenali Kadar Emosi Diri

Adapun tanggapan responden mengenai dimensi mengenali kadar emosi diri dapat dipahami karyawan PT. Hasanah surveyor raya pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Mengenali Kadar Emosi Diri

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5,9
2	Setuju	18	52,9
3	Cukup setuju	9	26,5
4	Tidak setuju	4	11,8
5	Sangat tidak setuju	1	2,9
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai mengenali emosi diri karyawan mayoritas menjawab setuju ada 18 orang (52,9%), yang menjawab sangat setuju ada 2 orang (5,9%), yang menjawab cukup setuju ada 9 orang (26,5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 4 orang (11,8%) dan menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,9%)

2. Kemampuan Diri dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai kemampuan dalam bekerja karyawan pada PT. Hasanah surveyor raya pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Diri dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5.9
2	Setuju	17	50.9
3	Cukup setuju	11	32.4
4	Tidak setuju	4	11.8
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai kemampuan diri dalam bekerja karyawan adapun menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang (5,9%), yang menjawab setuju berjumlah 17 orang (50,9%), yang menjawab cukup setuju ada 11 orang (42,4%), sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,8%) dan menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

3. Kemampuan Mengontrol Emosi dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai kemampuan emngontrol emosi karyawan pada PT. Hasanah surveyor raya pekanbaru sebagai berikut.

Table 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengontrol Emosi dalam Bekerja

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	3	8.8
2	Setuju	17	50.0
3	Cukup setuju	9	26.5
4	Tidak setuju	4	11.8
5	Sangat tidak setuju	1	2.9
Jumlah		34	100

Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai kemampuan mengontrol emosi karyawan yang menjawab sangat setuju ada 3 orang (8,8%), yang menjawab setuju ada 17 orang (50,0%), yang menjawab cukup setuju ada 9 orang (26,5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 4 orang (11,8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,9%)

4. Rasa Tanggung Jawab Atas Pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai tanggung jawab atas pekerjaan karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Karyawan Atas Pekerjaan

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,6
2	Setuju	23	67,6
3	Cukup setuju	5	14,7
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang menjawab sangat setuju ada 6 orang (17,6%), yang menjawab setuju ada 23 orang (67,6%), yang menjawab cukup setuju ada 5 orang (14,7%), dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Punya Motivasi yang Kuat dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai punya motivasi yang kuat dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Punya Motivasi Yang Kuat dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14,7
2	Setuju	24	70,6
3	Cukup setuju	4	11,8
4	Tidak setuju	1	2,9
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai punya motivasi yang kuat dalam bekerja bagi karyawan adapun menjawab sangat setuju ada 5 orang (14,7%), yang menjawab setuju ada 24 orang (70,6%), yang menjawab cukup setuju ada 4 orang (11,8%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,9%) dan menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

6. Selalu Optimis

Adapun tanggapan responden mengenai selalu optimis dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Selalu Optimis dalam Bekerja

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,6
2	Setuju	23	67,6
3	Cukup setuju	5	14,7
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai sikap selalu optimis yangb menjawab sangat setuju ada 6 orang (17,6%), yang menjawab setuju ada 23 orang (67,6%), yang menjawab cukup setuju ada 5 orang (14,7%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada

7. Menerima Pendapat Orang Lain

Adapun tanggapan responden mengenai menerima pendapat orang lain dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Menerima Pendapat Orang Lain

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	sangat setuju	5	14,7
2	Setuju	24	70,6
3	Cukup setuju	5	14,7
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tdak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai menerima pendapat orang lain yang menjawab sangat setuju

ada 5 orang (14,7%), yang menjawab setuju ada 24 orang (70,6%), yang menjawab cukup setuju ada 5 orang (14,7%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

8. Mampu Memahami Perasaan Orang Lain

Adapun tanggapan responden mengenai mampu memahami perasaan orang lain dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Mampu Memahami Perasaan Orang Lain

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	23,5
2	Setuju	22	64,7
3	Cukup setuju	4	11,8
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: data olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai mampu memahami perasaan orang lain yang menjawab sangat setuju ada 6 orang (23,7%), yang menjawab setuju ada 22 orang (64,7%), yang menjawab cukup setuju ada 4 orang (11,8%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

9. Dapat Berkomunikasi Dengan Baik pada Orang Lain

Adapun tanggapan responden mengenai dapat berkomunikasi dengan baik kepada orang lain dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Dapat Berkomunikasi dengan Baik kepada Orang Lain

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	29,4
2	Setuju	16	47,1
3	Cukup setuju	8	23,5
4	tidak setuju	-	-
5	sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai dapat berkomunikasi dengan baik kepada orang yang menjawab sangat setuju ada 10 orang (29,4%), yang menjawab setuju ada 16 orang (47,1%), yang menjawab cukup setuju ada 8 orang (23,5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

10. Dapat Membangkitkan Inspirasi dalam Kelompok

Adapun tanggapan responden mengenai dapat membangkitkan inspirasi dalam kelompok dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Dapat Membangkitkan Inspirasi dalam Kelompok

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	sangat setuju	8	23,5
2	Setuju	18	52,9
3	Cukup setuju	8	23,5
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai dapat membangkitkan inspirasi dalam kelompok yang menjawab sangat setuju ada 8 orang (23,5%), yang menjawab setuju ada 18 orang (52,9%), yang menjawab cukup setuju ada 8 orang (23,5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

5.3.1.2. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Variable Kecerdasan Emosional

Berdasarkan semua tabel diatas terkait dengan tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel kecerdasan emosional diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Table 5.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variable Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Mengenali kadar emosi diri	2	18	9	4	1	34
	Bobot nilai	10	72	27	8	1	118
2	Kemampuan dalam diri bekerja	2	17	11	4	-	34
	Bobot nilai	10	68	33	8	-	119
3	Kemampuan mengontrol emosi	3	17	9	4	1	34
	Bobot nilai	15	68	27	8	1	119
4	Rasa tanggung jawab atas pekerjaan	6	23	5	-	-	34
	Bobot nilai	30	92	15	-	-	137
5	Punyai motivasi yang kuat dalam bekerja	5	24	4	1	-	34
	Bobot nilai	25	96	12	2	-	135
6	Selalu optimis	6	23	5	-	-	34
	Bobot nilai	30	92	15	-	-	137

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
7	Menerima pendapat orang lain	5	24	5	-	-	34
	Bobot nilai	25	96	25	-	-	146
8	Mampu memahami perasaan orang lain	8	22	4	-	-	34
	Bobot nilai	40	88	12	-	-	140
9	Dapat berkomunikasi dengan baik pada orang lain	10	16	8	-	-	34
	Bobot nilai	50	64	24	-	-	138
10	Dapat membangkitkan inspirasi dalam kelompok	8	18	8	-	-	34
	Bobot nilai	40	72	24	-	-	136
	Jumlah						1.325

Sumber: Data Olahan 2020

Dari table diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variable bebas yaitu variable kecerdasan emosional (X1) pada kinerja karyawan PT. hasanah surveyor raya pekanbaru. Dapat dilihat nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

Nilai maksimal = Item x Nilai tertinggi x Responden

$$= 10 \times 5 \times 34 = 1.700$$

Nilai minimal = Item x Nilai tertinggi x Responden

$$= 10 \times 1 \times 34 = 340$$

$$\text{rata - rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{1.700 - 340}{5} = 272$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai variable kecerdasan emosional maka dapat di tentukan dibawah ini :

Sangat baik = 1428 -1700

baik = 1156 - 1428

Cukup baik = 884 - 1156

Tidak baik = 612 - 884

Sangat tidak baik = 340 -612

Berdasarka data diatas dapat diketahui hasil skor untuk variable kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. hasanah surveyor raya pekanbaru sebesar 1.325 dan masuk dalam kategori **Baik** yaitu = **1156-1428**.

5.3.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan spiritual(X2)

Variabel Kecerdasan spiritual pada penelitian ini diukur dengan 7 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap Kecerdasan spirituell antara lain :

1. Bersikap Jujur

Adapun tanggapan responden mengenai selalu bersikap jujur dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Bersikap Jujur dalam Bekerja

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	14,7
2	Setuju	18	52,9
3	Cukup setuju	11	32,4
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai bersikap jujur dalam bekerja yang menjawab sangat setuju ada 5 orang (14,7%), yang menjawab setuju ada 18 orang (52,9%), yang menjawab cukup setuju ada 11 orang (32,4%), dan yang menjawab tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

2. Terbuka Menerima Kritikan dari Orang Lain

Adapun tanggapan responden mengenai Terbuka menerima kritikan dari orang lain dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Terbuka Menerima Kritikan dari Orang Lain

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	20,6
2	Setuju	19	50,0
3	Cukup setuju	9	26,5
4	Tidak setuju	1	2,9
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai terbuka menerima kritikan dari orang lain dalam bekerja bagi karyawan adapun menjawab sangat setuju ada 7 orang (20,6%), yang menjawab setuju ada 19 orang (50,0%), yang menjawab cukup setuju ada 9 orang (26,5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,9%) dan menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

3. Paham akan Tugas

Adapun tanggapan responden mengenai paham akan tugas dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Paham akan Tugas dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,6
2	Setuju	20	58,8
3	Cukup setuju	6	17,6
4	Tidak setuju	2	5,9
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai paham akan tugas dalam bekerja bagi karyawan adapun menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,6%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,8%), yang menjawab cukup setuju ada 6 orang (17,6%), sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5,9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

4. Loyal Terhadap Perusahaan

Adapun tanggapan responden mengenai loyal terhadap perusahaan dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Loyal Terhadap Perusahaan

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	13,6
2	Setuju	17	50,0
3	Cukup setuju	11	32,4
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai sikap loyal terhadap perusahaan yang menjawab sangat setuju ada 6 orang (13,6%), yang menjawab setuju ada 17 orang (50,0%), yang menjawab cukup setuju ada 11 orang (32,4%), dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Dapat Beradaptasi dengan Suasana Yang Baru

Adapun tanggapan responden mengenai dapat beradaptasi dengan suasana yang baru dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Dapat Beradaptasi dengan Suasana Yang Baru

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	20,6
2	Setuju	19	55,9
3	Cukup setuju	8	23,5
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai dapat beradaptasi dengan suasana yang baru yang menjawab sangat setuju ada 7 orang (20,6%), yang menjawab setuju ada 19 orang (55,9%), yang menjawab cukup setuju ada 8 orang (23,5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada..

6. Memiliki Kesadaran yang Tinggi

Adapun tanggapan responden mengenai memiliki kesadaran yang tinggi dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kesadaran Yang Tinggi

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5,9
2	Setuju	22	64,7
3	Cukup setuju	8	23,5
4	Tidak setuju	1	2,9
5	Sangat tidak setuju	1	2,9
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai memiliki kesadaran yang tinggi yang menjawab sangat setuju ada 2 orang (5,9%), yang menjawab setuju ada 22 orang (64,7%), yang menjawab cukup setuju ada 8 orang (23,5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang (2,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

7. Mampu Menghadapi Permasalahan

Adapun tanggapan responden mengenai memiliki mampu menghadapi masalah dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menghadapi Permasalahan

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,6
2	Setuju	20	58,8
3	Cukup setuju	6	17,6
4	Tidak setuju	2	5,9
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai mampu menghadapi permasalahan dalam bekerja bagi karyawan adapun menjawab sangat setuju ada 6 orang (17,6%), yang menjawab setuju ada 20 orang (58,8%), yang menjawab cukup setuju ada 6 orang (17,6%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 2 orang (5,9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

5.3.1.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Variable Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan semua tabel diatas terkait dengan tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel kecerdasan spiritual diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Table 5.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variable Kecerdasan Spiritual

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Selalu bersikap jujur	5	18	11	-	-	34
	Bobot nilai	25	72	33	-	-	130
2	Bersikap fair dan terbuka	7	19	9	1	-	34
	Bobot nilai	35	76	27	2	-	140
3	Paham akan tugas dalam bekerja	6	20	6	2	-	34
	Bobot nilai	30	80	18	4	-	132
4	Loyal terhadap perusahaan	6	17	11	-	-	34
	Bobot nilai	30	68	33	-	-	131
5	Dapat beradaptasi dengan suasana yang baru	7	19	8	-	-	34
	Bobot nilai	35	76	24	-	-	135
6	Memiliki kesadaran yang tinggi	2	22	8	1	1	34
	Bobot nilai	10	88	24	2	1	125
7	Memiliki kemampuan menghadapi permasalahan	6	20	6	2	-	34
	Bobot nilai	30	80	18	4	-	132
	Jumlah						925

Sumber: Data Olahan 2020

Dari table diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variable bebas yaitu variable kecerdasan spirutual (X2) pada kinerja karyawan PT. hasanah surveyor raya pekanbaru. Dapat dilihat nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

Nilai maksimal = Item x Nilai tertinggi x Responden

$$= 7 \times 5 \times 34 = 1.190$$

Nilai minimal = Item x Nilai tertinggi x Responden

$$= 7 \times 1 \times 34 = 238$$

$$\text{rata - rata} \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{1.190 - 238}{5} = 190,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai variable kecerdasan emosional maka dapat di tentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 999,6 - 1.190$$

$$\text{baik} = 809,2 - 999,6$$

$$\text{Cukup baik} = 618,4 - 809,2$$

$$\text{Tidak baik} = 428,4 - 618,4$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 238 - 428,4$$

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk variable kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. hasanah surveyor raya pekanbaru sebesar 925 dan masuk dalam kategori **Baik** yaitu = **809,2 – 999,6**

5.3.2. Deskriptif variabel Dependen

5.3.2.1. Analisis Deskriptif variable kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur dengan 7 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kinerja antara lain :

1. Teliti dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai teliti dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Teliti dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	20,6
2	Setuju	19	55,9
3	Cukup setuju	8	23,5
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai teliti dalam bekerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,6%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (55,9%), yang menjawab cukup setuju ada 8 orang (23,5%), dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

2. Menyelesaikan Tugas dengan Efektif dan Efisien

Adapun tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas dengan Efektif dan Efisien

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,6
2	Setuju	23	67,6
3	Cukup setuju	5	14,7
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien dalam bekerja yang menjawab sangat setuju ada 6 orang (17,6%), yang menjawab setuju ada 23 orang (67,6%), yang menjawab cukup setuju ada 5 orang (14,7%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Bertanggung Jawab atas Tugas yang Dibebankan

Adapun tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab atas Tugas yang Dibebankan

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	26,5
2	Setuju	15	44,1
3	Cukup setuju	10	29,4
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan yang menjawab sangat setuju ada 6 orang (26,5%), yang menjawab setuju ada 15 orang (44,1%), yang menjawab cukup setuju ada 10 orang (29,4%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada .

4. Memiliki Target dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai memiliki target dalam bekerja bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Target dalam Bekerja

No	Jawaban responden	Frekuensi	Pesentase
1	Sangat setuju	5	14,7
2	Setuju	18	52,9
3	Cukup setuju	11	32,4
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai memiliki target dalam bekerja yang menjawab sangat setuju ada 5 orang (14,7%), yang menjawab setuju ada 18 orang (52,9%), yang menjawab cukup setuju ada 11 orang (32,4%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Mengerjakan Pekerjaan dengan Maksimal

Adapun tanggapan responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan maksimal bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan dengan
Maksimal

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	14,7
2	Setuju	24	70,6
3	Cukup setuju	4	11,8
4	Tidak setuju	1	2,9
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan maksimal bagi karyawan adapun menjawab sangat setuju ada 5 orang (14,7%), yang menjawab setuju ada 24 orang (70,6%), yang menjawab cukup setuju ada 4 orang (11,8%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

6. Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu dalam Menyelesaikan
Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	26,5
2	Setuju	18	52,9
3	Cukup setuju	7	20,6
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjawab sangat setuju ada 9 (26,5%), yang menjawab setuju ada 18 orang (52,9%), yang menjawab cukup setuju ada 7 orang (20,6%), sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

7. Bisa Mempergunakan Waktu Sebaik Mungkin

Adapun tanggapan responden mengenai bisa mempergunakan waktu sebaik mungkin bagi karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai berikut:

Table 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Bisa Mempergunakan Waktu Sebaik Mungkin

No	Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	17,6
2	Setuju	20	58,8
3	Cukup setuju	6	17,6
4	Tidak setuju	2	5,9
5	Angat tidak setuju	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai bisa mempergunakan waktu sebaik mungkin bagi karyawan adapun menjawab sangat setuju ada 6 orang (17,6%), yang menjawab setuju ada 20 orang (58,8%), yang menjawab cukup setuju ada 6 orang (17,6%), sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 2 orang (5,9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

5.3.2.2. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Variable Kinerja

Berdasarkan semua tabel diatas terkait dengan tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel kecerdasan spiritual diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut:

Table 5.32
Rekapitulasi Tanggapan Respoden Tentang Variable Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Teliti dalam bekerja	7	19	8	-	-	34
	Bobot nilai	35	76	24	-	-	135
2	Menyelesaika tugas dengan efektif dan efesien	6	23	5	-	-	34
	Bobot nilai	30	92	15	-	-	137
3	Bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan	9	15	10	-	-	34
	Bobot nilai	45	60	30	-	-	136
4	Memiliki target dalam bekerja	5	18	11	-	-	34
	Bobot nilai	25	72	33	-	-	130
5	Mengerjakan pekerjaan dengan maksimal	5	24	4	1	-	34
	Bobot nilai	25	96	12	2	-	135
6	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	9	18	7	-	-	34
	Bobot nilai	45	72	21	-	-	138
7	Mempergunakan waktu sebaik mungkin	6	20	6	2	-	34
	Bobot nilai	30	80	18	4	-	132
	Jumlah						943

Sumber: Data Olahan 2020

Dari table diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variable bebas yaitu variable kinerja karyawan pada kinerja karyawan PT. hasanah

surveyor raya pekanbaru. Dapat dilihat nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

Nilai maksimal = Item x Nilai tertinggi x Responden

$$= 7 \times 5 \times 34 = 1.190$$

Nilai minimal = Item x Nilai tertinggi x Responden

$$= 7 \times 1 \times 34 = 238$$

$$\text{rata - rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{1.190 - 238}{5} = 190,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai variable kecerdasan emosional maka dapat di tentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 999,6 - 1.190$$

$$\text{baik} = 809,2 - 999,6$$

$$\text{Cukup baik} = 618,4 - 809,2$$

$$\text{Tidak baik} = 428,4 - 618,4$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 238 - 428,4$$

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor untuk variable kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. hasanah surveyor raya pekanbaru sebesar 943 dan masuk dalam kategori **Baik** yaitu = **809,2 – 999,6**

5.4. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable terikat dan memprediksi variable terikat dengan menggunakan dua atau lebih variable bebas.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) terhadap variable dependen (terikat) kinerja karyawan (Y). Hasil analisis linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Table 5.33
Hasil uji analisis linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.228	1.908		3.789	.001
	Kecerdasan Emosional (X1)	.126	.066	.229	1.912	.065
	Kecerdasan Spiritual (X2)	.579	.098	.709	5.914	.000

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,228 + 0,126X_1 + 0,579X_2 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,228, artinya adalah apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual diasumsikan (0), maka kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru adalah sebesar 7,228.
2. Koefisien regresi variable Kecerdasan Emosional bernilai 0,126 yang artinya bahwa setiap peningkatan nilai kecerdasan emosional 1% maka kinerja karyawan akan meningkatkan nilai sebesar 0,126.
3. Koefisien regresi variable kecerdasan spiritual bernilai 0,579 yang artinya bahwa setiap peningkatan nilai kecerdasan spiritual sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,579
4. Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua factor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

5.4.2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara atau lebih variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Table 5.34
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.781	1.24983

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari tabel 5.32 diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,891 menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhdap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

5.4.3. Uji Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukan persentase pengaruh semua variable independen terhadap variable dependen. Pesentase tersebut menunjukan seberapa besar variable independen dapat menjelaskan variable dependennya.

Ananlisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap terikat yang menunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien adalah sebagai berikut :

Table 5.35
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.781	1.24983

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang cukup kuat signifikan positif antara kecerdasan emosional dan kecerdasan

spiritual terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui koefisien (R^2) sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan jika $0,794 \times 100 \% = 79,4 \%$

5.4.4. Uji Signifikan Parsial (Uji - T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variable independen secara individu terhadap variable dependen dengan asumsi lainnya tetap konstan. Hasil dari uji T dapat diketahui berikut ini.

Table 5.36
Hasil uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,228	1,908		3,789	,001
1 Kecerdasan emosional	,126	,066	,229	1,912	,065
Kecerdasan spiritual	,579	,098	,709	5,914	,000

Sumber : Data Olahan SPSS

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\
 &= 34 - 2 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 31 : 0,025 \\
 &= 2,039
 \end{aligned}$$

Keterangan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variable bebas

I = konstanta

Berdasarkan hasil Uji T dapat diketahui bahwa variable kecerdasan emosional (X1) mempunyai T_{hitung} 1,912 dengan signifikansi 0,65 dan variable kecerdasan spiritual (X2) mempunyai T_{hitung} 5,914 dengan signifikansi 0,00. Maka bisa dikatakan bahwa variable kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

5.4.5. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variable populasi kedua sampel tersebut sama ataukah berbeda secara signifikan. Sedangkan hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat dari table dibawah ini:

Hipotesis yang di uji adalah:

- a. Jika probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak

Hasil penelitian uji F dari variable kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dari kinerja karyawan dapat dilihat dari table berikut ini.

Table 5.37
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,634	2	93.317	59.739	.000 ^b
	Residual	48.427	31	1.562		
	Total	235.059	33			

Sumber: Data Olahan SPSS

Diketahui F hitung sebesar 59,739 dengan signifikasi 0.000, F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = F (k : n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = 34 - 2 - 1 : 2$$

$$F_{\text{tabel}} = F (31 : 2)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,30$$

Dari tabel diatas diketahui F hitung sebesar 59,739 dengan signifikasi 0.000. F tabel dapat diperoleh dari tabel statistik sebesar 3,30. Dengan demikian diketahui $F_{\text{hitung}} (59,739) > F_{\text{tabel}} (3,30)$ dengan sig (0.000) < 0.05. Maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

5.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian. Dari hasil

penelitian diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,794 nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 7,94% menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan artinya adalah bahwa variable-variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi variable kecerdasan emosional dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional pada karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru penilaiannya dalam kategori baik. Maksud dari kategori baik disini adalah bahwa keseluruhan responden menjawab baik dalam item yang berkaitan dengan pertanyaan untuk kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji T sebesar 0,126. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baik kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi bahwa variable- variable independent lainnya konstan.

Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t 0,579. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan spiritual seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baik kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variable- variable independent lainnya konstan.

Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji F 59,739. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual secara bersamaan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi variable-variabel independen lainnya konstan.

Berdasarkan rekapitulasi variable kecerdasan spiritual dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual pada karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru penilaiannya dalam kategori baik. Maksud dari kategori baik disini adalah bahwa keseluruhan responden menjawab baik dalam item yang berkaitan dengan pertanyaan untuk kecerdasan spiritual. Sedangkan hasil dari rekapitulasi variable kinerja karyawan dapat disimpulkan juga bahwa kinerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru penilainya dalam kategori baik. Kategori baik disini maksudnya adalah bahwa keseluruhan responden menjawab baik dalam item berkaitan dengan pertanyaan untuk kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan hasil penelitiannya sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji T sebesar 0,126. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baik kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi bahwa variable- variable independent lainnya konstan.
2. Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t 0,579. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kecerdasan spiritual seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baik kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variable- variable independent lainnya konstan.
3. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji F

59,739. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya kinerja karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.

6.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan kepada pihak lain terkait hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada pihak manajemen perusahaan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual baik secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada para manajer untuk merumuskan kebijakan yang meningkatkan kinerja karyawan lebih memperhatikan kedua aspek tersebut yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini disarankan kedepannya akan menjadi bahan referensi penelitian, terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kinerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

3. Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar hasilnya lebih maksimal. Dan juga peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variable-variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan, seperti komunikasi.



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf,(2014), *manajemen Dan Evaluasi Kinrja Karyawan*,Aswanda Pressindo, Yogyakarta.
- Alifah (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spritual Terhadap Kinerja Karyawan CV. SIDIQ MANAJEMEN JOGYAKARTA
- Athifah Ridhawati (2016), Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sang Hyung Seri (persero) Cabang Sidrap
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Desty, Hamidah (2018), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDUSTRI KERETA API (PERSERO) MADIUN-JATIM
- Eka, Nur (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makasar
- Fahmi, Irham,(2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Yogyakarta.
- Goleman, Daniel,(2005), *Emotional Intelligence*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Johannes Ubad Barus(2012), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asrta International Tbk – Honda Regional Yogyakarta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Rika, Sutrisno, Sugeng (2014), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spritual Terhadap Kinerja KaryawanHotel Ijen View Hotel & Resort Bondowoso.
- Sukidi,(2002), *kecerdsan spiritual. Mengapa SQ lebih penting daripada IQ dan EQ*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo,(2016),*Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, (2017), *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zohar, dan Marshall, Ian,(2007), SQ: *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*, Alih Bahasa Rahmani Astuti Dkk, Penerbit mizan Media Utama, Bandung.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau