Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja

(Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis oleh:

Nama : Erlangga Arya Mandala

NomorMahasiswa : 11311455

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja

(Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Erlangga Arya Mandala

Nomor Mahasiswa : 11311455

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, Agustus 2016

Penulis

Erlangga Arya Mandala

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)

Nama	: Erlangga Arya Mandala
Nomor Mahasiswa	: 11311455
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Agustus 2016

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph. D

IV

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. MADU BARU BANTUL, YOGYAKARTA)

Disusun Oleh : **ERLANGGA ARYAMANDALA**

Nomor Mahasiswa : **11311455**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 21 September 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D. .....

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Tidak penting berpakali anda terjatuh, yang terpenting adalah berapa kali anda bangkit”

-Kahlil Gibran

“If you love two people at the same time, choose the second. Because if you really love the first one, you wouldn’t have fallen for the second”

-Johnny Deep

“We stop checking for monsters under our bed when we realized they were inside us”

-The JOKER

“follow your heart but take your brain with it.”

-EAM

Teruntuk,

Allah SWT

Almamaterku, FE UII

Bapak dan Mama tersayang

Kakak Tercinta dan Segenap Keluarga

Abstrak

Kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara parsial dan simultan. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini dilakukan kepada 77 responden karyawan PT. Madu Baru, Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. (7) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (8) Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (9) Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

Emotional intelligence, spiritual intelligence and job satisfaction to be part of the factors that influence performance. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance through job satisfaction as an intervening variable partially and simultaneously. This study also aimed to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance through job satisfaction as an intervening variable directly and indirectly. This study was conducted to 77 respondents employees of PT. Madu Baru, Yogyakarta. The research method used is quantitative method uses statistical analysis and descriptive.

The results of this study are (1) there is a significant effect of emotional intelligence on employee job satisfaction. (2) there is a significant influence of spiritual intelligence on employee job satisfaction. (3) There is a significant relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on job satisfaction. (4) There is a significant relationship between emotional intelligence on employee performance. (5) There is a significant relationship between spiritual intelligence on employee performance. (6) There is a significant relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance. (7) There is a significant relationship between job satisfaction on employee performance. (8) There is an indirect effect of emotional intelligence on the performance of employees through job satisfaction. (9) There is the indirect influence of spiritual intelligence on the performance of employees through job satisfaction.

Keywords: emotional intelligence, spiritual intelligence, job satisfaction and employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)" sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 77 karyawan.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terima kasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Kedua orangtua serta kakak tersayang yang selalu menghadirkan kasih sayang, semangat serta doa-doa terindahnya.

3. Bapak Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Hardjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Ayahanda Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph. D., dan Ibunda Fereshti Nurdina selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Karyawan-karyawati PT. Madu Baru, Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden meskipun dengan pertanyaan yang cukup banyak.
8. Teruntuk spesial wanitaku yang sudah bersedia mencurahkan tenaganya untuk memotivasi dan mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk khusus yaitu, teman – teman kontrakan "Kobis", Arvin, Ekky, Ivan, Titis, Chandra, Dimas, Aryo yang secara langsung sudah bersedia membantu dan mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku Merah Putih Autosprots
11. Teman-teman Tim Touring FE UII terima kasih menjadi sahabat dalam masa-masa perkuliahan ini, Irwan Ferdiansyah, Tommy Utama Putra, Anang Nurmahendra, Brian Elka Gumilang, Robi Kurniawan, Aka Afen Andesta, Anggoro Cahyo Raharjo, dan terkhusus Harminto dan M. Aditya Putra

Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bias berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Aamin.

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Aamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2016

Penulis

Erlangga Arya Mandala

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan I

Halaman Judul Ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme Iii

Halaman Pengesahan Skripsi ……..... Iv

Berita Acara Ujian Tugas Akhir / Skripsi ……... V

Halaman Motto ……..…… Vi

Abstrak Vii

Abstrac Ix

Kata Pengantar Xii

Daftar Isi Xv

Daftar Tabel Xx

Daftar Gambar ..... Xxii i

Daftar Lampiran Xxv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 7

1.3 Tujuan Penelitian..... 7

1.4 Manfaat Penelitian..... 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA..... 10

2.1 Landasan Teori..... 10

2.1.1 Kinerja..... 10

2.1.2 Kepuasan Kerja..... 18

2.1.3 Kecerdasan Emosional..... 27

2.1.4 Kecerdasan Spiritual..... 29

2.2 Penelitian Terdahulu..... 35

2.3 Kerangka Pemikiran ……..... 45

2.4 Formula Hipotesis 46

2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja …….... 47

2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja ……..... 48

2.4.3 Pngaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja ……..... 48

2.4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan 48

2.4.5 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan 49

2.4.6 Pengaruh Kecerdasan Emosianal dan kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan..... 49

2.4.7 Pengaruh Kepuasan Keja Terhadap Kinerja Karyawan 50

2.4.8 Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja..... 51

2.4.9 Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja..... 52

BAB III METODE PENELITIAN..... 53

3.1 Pendekatan Penelitian..... 53

3.2 Lokasi Penelitian..... 53

3.3 Visi dan Misi PT.Madubaru..... 53

3.4 Struktur Organisasi..... 54
3.5 Variabel Penelitian..... 55
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data..... 59
3.7 Uji Instrumen Penelitian..... 61
3.8 Populasi dan Sampel..... 63
3.9 Metode Analisis Data..... 66
3.10 Uji Statistik..... 66
3.11 Koefisien Determinasi..... 68
3.12 Uji F (Serentak)..... 69
3.13 Uji t (Parsial)..... 70
3.14 Analisi Jalur..... 71
3.14.1 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural..... 72
3.15 pengujian Asumsi Klasik..... 74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 77
4.1 Hasil Uji Instrumen Peneitian..... 77
4.1.1 Hasil Uji Validitas..... 77
4.1.2 Hasil Uji Reliabelitas..... 80
4.2 Karakteristik Responden..... 81
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 81
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 82
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 83
.4.2.4 Karakteristik Responden Berdasrkan Masa Kerja..... 83
4.3 Deskripsi Data Penelitian..... 84

4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional..... 85

4.3.2 Variabel Kecerdasan Spiritual..... 86

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja……..... 87

4.3.4 Variabel Kinerja..... 89

4.4 Analisis Data ……..... 90

4.4.1 Pengujian Asumsi Klasik..... 90

4.4.2 Pengujian Model Penelitian dan Pembahasan hiptesis..... 95

4.4.3 Pengujian Hipotesis..... 95

4.5 Pembahasan ……..... 105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 118

5.1 Kesimpulan 118

5.2 Saran 120

DAFTAR PUSTAKA 121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta 2014 ……..……. 3

Tabel 3.3: Definsi Opersional Variabel..... 43

Tabel 3.4: Pedoman Pengukuran Reliabilitas Intrumen..... 50

Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas..... 64

Tabel 4.2: Hasil Uji Reliabilitas..... 70

Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasrkan Jenis Kelamin..... 71

Tabel 4.4: Karakteristik Responden Berdasrkan Usia..... 71

Tabel 4.5: Karakteristik Responden Pendidikan..... 72

Tabel 4.6: Karakteristik Responden Berdasrkan Masa Kerja..... 73

Tabel 4.7: Interval Penilaian ……..…..... 75

Tabel 4.8: Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional..... 76

Tabel 4.9: Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual..... 78

Tabel 4.10: Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja... 79

Tabel 4.11: Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Kinerja..... 81

Tabel 4.12: Pengujian Multikolinieritas Tahap I..... 85

Tabel 4.13: Pengujian Multikolinieritas Tahap II..... 86

Tabel 4.14: Rangkuman Hasil Pengujian Tahap I..... 88

Tabel 4.15: Rangkuman Hasil Pengujian Tahap I..... 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Pemikiran 34

Gambar 2: Analisis Jalur..... 60

Gambar 3: Pengujian Normalitas Tahap I 84

Gambar 4: Pengujian Normalitas Tahap II …….... 84

Gambar 5: Pengujia Heteroskedasitas Tahap I 87

Gambar 6: Pengujia Heteroskedasitas Tahap II 87

Gambar 7: Hasil Analisis Pengaruh antara X_1,X_2,Z dan Y 93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian 125

Lampiran 2: Karakteristik Responden..... 135

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 136

Lampiran 4: Analisis Deskriptif …..... 142

Lampiran 5: Analisis Kuantitatif 144

Lampiran 6: Data Mentah Kuesioner 146

Lampiran 7: Biodata Penulis 154

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja sebagai sumberdaya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Pangastuti dalam (Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Lebih lanjut, Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai

sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta sebagai sebuah perusahaan memiliki perencanaan kinerja guna menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan. Sehubungan dengan pemaparan diatas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah PT Madu Baru, Bantul. Perusahaan ini terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi daerah Istimewa Yogyakarta. Berikut gambaran kinerja karyawan Madubaru Bantul D.I Yogyakarta dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2014.

Tabel 1.1

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Madubaru Bantul

D.I Yogyakarta Tahun 2014

Bagian	Tahun 2013		Tahun 2014	
	B	BS	B	BS
SDM & Umum	28	0	23	0
Akuntansi & Keuangan	13	1	16	1
Pemasaran	2	0	1	0
SPI	2	0	0	0
Tanaman	40	8	29	5
T & A	11	0	2	1
Instalasi	84	0	76	0
Pabrikasi PG	5	2	4	2
Pabrikasi SP	8	1	9	0
Jumlah	193	12	160	9
Persentase	67,48	4,20	53,69	3,02

Sumber : PT. Madu Baru Bantul, 2014.

Keterangan :

B : Baik

BS : Baik Sekali

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Madu Baru Bantul mendapatkan nilai B pada tahun 2013 sebanyak 193 orang yaitu sebesar 67,48% dan kemudian jumlah karyawan yang mendapatkan nilai B di tahun 2014 mengalami penurunan menjadi sebanyak 160 orang yaitu sebesar 53,69%. Hal ini mencerminkan terjadinya permasalahan dalam hal kinerja

karyawan di PT. Madu Baru Bantul, sehubungan dengan ini maka perlunya untuk diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kinerja karyawan tersebut.

Faktor ini antara lain adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaan dalam kesehariannya. Perlu diketahui bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan ataupun karyawan dalam menciptakan kinerja yang tinggi didalam lingkungan kerja suatu organisasi (Handoko, 2005:196).

Kepuasaan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Dapat dikatakan pula bahwa kepuasaan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasaan kerja yang berdampak positif pada kinerja

karyawan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi.

Selain faktor kepuasan, faktor kecerdasan dari seorang karyawan juga turut memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang. Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Sehubungan dengan tingkat kecerdasan ini, peneliti menitikberatkan pada tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Menurut Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut Prati, *et al.* (2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan. Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono

(2014) yang menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Goleman (2003) yang juga menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional.

Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Penelitian Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. 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. Kecerdasan spiritual yang diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran (Zohar dan Marshall, 2007), juga memberikan dampak pada kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan. Dan Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan uraian diatas dan masih sedikitnya penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan dalam lingkup Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan, yaitu :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?
3. Apakah kecerdasan emosional dan kecerasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?
5. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?
6. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?

8. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta ?
9. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan PT. Mad Baru Bantul, Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyaarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.
8. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.

9. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat di capai, maka manfaat yang diharapkan dari hail penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah, dalam hal ini adalah mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

   Mengkonfirmasi dan mengembangkan kesesuaian dari berbagai dimensi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja yang berorientasi pada tugas dan kinerja organisasi perusahaan, sekaligus sebagai khasanah pemikiran guna penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawsan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil ataas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

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

Menurut Dessler dalam (Guritno dan Waridin, 2005:56), kinerja merupakan prestasi kerja. Yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa

pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan

organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Arti Penting Kinerja

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2009).

3. Faktor - Faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2006).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis – jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis - jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor - faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upayaupaya untuk memperbaiki kemampuanya.

4. Manfaat penilaian kinerja

Mengenai manfaat penilaian kinerja, Sedarmayanti (2009) mengemukakan adalah sebagai berikut.

a. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi.

5. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tetentu, baik yang terkait dengan input, proses, output, outcome, benefit maupun impact. Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (Mangkunegara, 2006).

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengkuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam pemyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinson mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut (Mangkunegara, 2006) :

a. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
b. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
c. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*abilit*y) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara, 2006).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk

berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kecerdasan spiritual, sistem, tim, situasional, dan konflik (Sjafri, 2007). Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
b. Faktor Kecerdasan spiritual, *meliputi* aspek kualitas manajer dan *tem leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Menurut Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut.

a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
b. Faktor kecerdasan spiritual, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

7. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:27), untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi
b. Otoritas dan Tanggung Jawab
c. Disiplin
d. Inisiatif

Mathis dan Jackson (2006), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu:

a. Kuantitas dari hasil
b. Kualitas dari hasil
c. Ketepatan waktu dari hasil
d. Kehadiran
e. Kemampuan bekerja sama

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Menurut Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Malthis dan Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai adalah respon pegawai terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh pegawai. Jadi, tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan karirnya merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karir yang dirasakan dengan harapan pegawai. Apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya tidak sesuai dengan harapan atau harapan melebihi kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya, maka pegawai akan kecewa. Sedangkan apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi

harapannya, pegawai akan merasa sangat puas. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

2. Teori-teori tentang kepuasan kerja

As'sad (2002) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

   Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

   Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

   Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. *Dispositional / genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Wexley & Yulk (1977) dalam As'ad (2002:104), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

a. *Discrepancy theory*

Teori ini petama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan . Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih kepuasan lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positip. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidak puasan seseorang terhadap pekerjaan.

b. *Equity heory*

Equity theory dikembangkan oleh Adam (1963). Adapun pendahuluan dari teori ini adalah Zaleznik (1985) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dai teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan (equity).

Atau tidak atas suatu situasi. Peranan equity dan inequity atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di temat lain.

c. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang bebeda (Herzberg, 1996).

Menurut Rivai (2008) ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang ada. Orang akan merasa puas bila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada karena batas yang diinginkan maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, dikatakan kesenjangan positif. Semakin jauh kenyataan yang dirasakan, maka semakin besar pula ketidakpuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, kesenjangan negative.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini komponen utamanya adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio

masukan atau keluaran dirinya dengan rasio masukan atau keluaran oranglain. Apabila seseorang merasa perbandingan masukan atau keluaran cukup adil maka orang tersebut akan merasa terpuaskan. Apabila perbandingannya dirasakan tidak adil tapi menguntungkan (*cover compensation inequity)* maka dapat menimbulkan kepuasan dan bisa juga tidak. Sebaliknya apabila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan *(under compensation inequity)* maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Teori Dua Factor *(Two Factor Theory)*

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini bukan suatu variabel yang kontinyu. Ciri teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok pekerjaan, yakni kelompok *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

Satisfies merupakan situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja (kesempatan untuk berprestasi, promosi), terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, jika tidak terpenuhi maka akan selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan (gaji, hubungan antar pribadi, pengawasan, kondisi kerja dan status). Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka akan menimbulkan karyawan tidak puas, namun jika kebutuhan tersebut dipenuhi maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Melihat dari teori di atas, maka kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting yang perlu diperhatikan serta ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor-faktor tersebut bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Rivai (2008:83), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

a. Isi pekerjaan
b. Supervise
c. Organisasi dan manajemen
d. Kesempatan utntuk maju
e. Rekan kerja
f. Kondisi pekerjaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda.Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan. Banyak faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006:36) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut as'ad (2004), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

b. Psikologi :

1) pekerjaan menarik
2) menyukai pekerjaan
3) menemukan kebahagian dalam pekerjaan.

c. Sosial :

1) Merasa puas dengan rekan kerja dilingkungan perusahaan.
2) Senang berkerja karena banyak rekan-rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.
3) Kelompok kerja mendukung atas semua pekerjaan.

d. Fisik :

1) Puas dengan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja
2) Puas dengan peralatan keamanan ditempta kerja.
3) Puas dengan kenyamanan tempat kerja.

e. Finansial :

1) Gaji yang cukup
2) Gaji yang sesuai
3) Pemberian insentif atau bonus

Menurut Luthan (2004), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Adapun pengukuran kepuasan yang mengacu pada teori Luthan (2004) adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri
b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian
c. Upah dan promosi
d. Sikap teman sekerja, penyelia, atasan,
e. Kondisi lingkungan kerja

Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya kerena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya. Makin positif sikap kerja seseorang maka makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Celluci et. all (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004), kepuasan kerja dapat diukur melalaui :

a. Kepuasan dengan gaji
b. Kepuasan dengan promosi
c. Kepuasan dengan rekan sekerja
d. Kepuasan dengan penyelia
e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Emosional

Menurut Sojka and Deeter (2002), kecerdasan emosi adalah penerimaan, pengintepretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain. Hal senada diungkapkan Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut Prati, *et al.* (2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

2. Konsep Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer dalam Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai, “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.”

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2005:43) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Kesadaran Diri *(Self Awarness).*

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

b. Pengaturan Diri *(Self Management).*

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

c. Motivasi Diri *(Self Motivation).*

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

d. Empati *(Emphaty).*

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

e. Keterampilan Sosial *(Relationship Management).*

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

Menurut Bitsch (2008) indikator yang termasuk dalam variabel kecerdasan emosional ada tujuh. Tujuh indikator tersebut diukur dengan ”*The Yong emotional intelligence Inventory (EQI)*”, yakni kuisioner *self-report* yang mengukur 7 indikator tersebut adalah:

a. *Intrapersonal skills*
b. *Interpesonal skills*
c. *Assertive*
d. *Contentment in life*
e. *Reselience*
f. *Self-esteem*
g. *Self-actualization*

2.1.4 Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam

kehidupan. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai *(value*) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai SQ tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

Bila *spiritual quotient* (SQ) telah berkembang dengan baik, maka gambaran atau ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi menurut Zohar dan Marshall (2007), yakni:

a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
b. Tingkat kesadaran tinggi
c. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan
d. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit
e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi
f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holisitik)
h. Kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana jika” untuk mencari jawaban mendasar
i. Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab

2. Prinsip- prinsip kecerdasan spiritual

Prinsip- prinsip kecerdasan spiritual menurut Agustian (2001), yaitu:

a. Prinsip Bintang

Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semua tindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.

b. Prinsip Malaikat (Kepercayaan)

Prinsip malaikat adalah prinsip berdasarkan iman kepada Malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintah Allah SWT.

c. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan adalah prinsip berdasarkan iman kepada Rasullullah SAW. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti Rasullullah SAW adalah seorang pemimpin sejati yang dihormati oleh semua orang.

d. Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran adalah prinsip berdasarkan iman kepada kitab. Suka membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Al-Qur’an sebagai pedoman dalam bertindak.

e. Prinsip Masa Depan

Prinsip masa depan adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada ”hari akhir”. Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya ”hari akhir” dimana

setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan.

f. Prinsip Keteraturan

Prinsip keteraturan merupakan prinsip berdasarkan iman kepada ”ketentuan Tuhan”

3. Ciri-ciri kecerdasan spiritual

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall (2001) dan Sinetar (2001) dalam Bowo (2009), yaitu:

a. Memiliki Kesadaran Diri

Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapinya.

b. Memiliki Visi

Memiliki visi yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

c. Bersikap Fleksibel

Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas.

d. Berpandangan Holistik

Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan

memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

e. Melakukan Perubahan

Melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status quo dan juga menjadi orang yang bebas merdeka.

f. Sumber Inspirasi

Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar.

g. Refleksi Diri

Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

4. Nilai-Nilai Kecerdasan Spiritual

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

a. Mutlak jujur

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

b. Keterbukaan

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

c. Pengetahuan diri

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

d. Fokus pada kontribusi

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

e. Spiritual non dogmatis

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.

Secara lebih khusus, Zohar (2001) mengidentifikasikan sepuluh kriteria nilai-nilai kecerdasan Spiritual seseorang, yaitu:

1) Kesadaran Diri
2) Spontanitas, termotivasi secara internal
3) Melihat kehidupan dari visi dan berdasrkan nilai-nilai fundamental
4) Holistik, melihat sistem dan universalitas
5) Kasih sayang (rasa berkomunitas, rasa mengikuti aliran kehidupan)
6) Menghargai keragaman

7) Mandiri, teguh melawan mayoritas
8) Mempertanyakan secara mendasar
9) Menata kembali dalam gambaran besar
10) Teguh dalam kesulitan

Menurut (Khavari, 2010), ada beberapa aspek yang menjadi dasar kecerdasan spiritual, yaitu:

1) Sudut pandang relasi sosial-keagamaan, artinya kecerdasan spiritual harus direfleksikan pada sikap-sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial.
2) Sudut pandang etika sosial. Semakin beradab etika sosial manusia semakin berkualitas kecerdasan spiritualnya.
3) Sudut pandang spiritual-keagamaan, artinya semakin harmonis relasi spiritual-keagamaan kita kehadirat Tuhan, semakin tinggi pula tingkat dan kualitas kecerdasan spiritual kita.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan Supriyanto dan Troena (2012), yang meneliti tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)". Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teknis analisis data menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini

membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, ecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Lisda Rahmasari (2012) yang meneliti tentang "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan". Alat analisis yang digunakan untuk menguji model ini dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS. Kesimpulan penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan.

Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014), yang meneliti tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen *View".* Jumlah sampel yang diteliti sejumlah 62 responden. Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate random sampling.* Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasi penelitian menyimpulkan : 1) Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen *View & Resort* Bondowoso; 2) Ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja

karyawan pada Hotel Ijen *View & Resort* Bondowoso; 3) Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen *View & Resort* Bondowoso.

Peniltian Adjie Sapta, Aji Hermawan, Musa Hubeis, M Joko Affandi (2013) yang meniliti tentang "*Affect Of Esq Training (Training Of Emotional Intelligence And Spiritual Inteliggence TO Organizational Commitment And Job Satisfaction"*. Jumlah sampel yang diteliti adalah 244 responden. Teknik sampling menggunakan *cluster sampling method*. Analisis data menggunakan *structural equation modeling.* Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. 2) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian Kiran Kiyani, Dr. Noreen Saher, Sumaira Saleem, Madiha Iqbal (2013) yang meniliti tentang "*Emotional Intelligence (EI) and Employee Outcomes: The Mediating Effect of Authentic Leadership Style".* Jumlah sampel yang diteliti adalah 300 responden. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan otentik sebagai mediasi.

Penelitian Anita Abdul Rani, Imaduddin Abidin, dan Mohd Rashid Ab Hamid (2013) yang meniliti tentang "*The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia"*. Jumlah sampel yang diteliti adalah 506 responden. Teknik analisis data menggunakan *structural equation modeling*. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Nyanyu Khodijah dan Sukirman (2014) yang meniliti tentang "*Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dan Self-Efficasy Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al-fatah Palembang*". Jumlah sampel yang diteliti adalah 20 responden. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif, korelasi *product moment* dari Pearson dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja guru di MA Al-Fatah.

Penelitian Amjad Ali Chaudhry dan Abid Usman (2011) yang meneliti tentang "*An Investigation of The Relationship between Employees Emotional Intelligence and Perfomance*". Jumlah sampel yang diteliti adalah 444 responden. Teknik analisis data menggunakan *Pearson Correlation* dan analisis regresi linier. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

Penelitian Arrafiqur Rahman dan Makmur (2015) yang meneliti tentang "*Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit*". Jumlah sampel yang diteliti adalah 108 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil peneliti menyimpulkan: 1) Terdapat pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Nuraningsih dan Putra (2015) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And Spa", hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Muntaha et al (2015) dalam jurnalnya yang berjudul "Kecerdasan Spritual Dan Emosional Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Studi Pada Petugas Kesehatan di Klinik Widya Husada", hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada klinik widya husada dan kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada.

Prawiro (2013) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Belajar Organisasional (Olc) Pada Karyawan Pt. Indowire Surabaya", hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang diartikan semakin baik kecerdasan emosional seseorang akan semakin mudah orang tersebut memperoleh kepuasan kerjanya.

Hidayati et al (2013) dalam jurnalnya yang berjudul "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)", hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja bertanda positif, dimana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan

spiritual berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual yang baik dapat meningkatkan kreatifitas dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Jaya, Mulyadi, dan Sulaeman (2012) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang", hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang.

Risma (2012) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian Eksperimen", dari hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Wicaksana (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah)”, dari hasil penelitian yang diperoleh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rahmasari (2012) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”, dari hasil penelitian yang diperoleh kecerdasan emosi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terahadap kinerja karyawan dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Waryanti (2011) dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)", hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kristianto (2013) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervaning (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)", mengatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Soegihartono (2012) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)", hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Rego (2014) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili", hasil penelitian menunjukan semakin tinggi tingkat kepuasan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

2.1.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Carmichael (2005), kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional seseorang memberikan kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja Menurut Supriyanto dan Troena (2012) mengatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hal serupa juga diperkuat dengan penelitian Nuraningsih dan Putra (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Muntaha et al (2015) juga mengatakan yang sama, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada klinik widya husada. Prawiro (2013) mengatakan hal serupa menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang diartikan semakin baik kecerdasan emosional seseorang akan semakin mudah orang tersebut memperoleh kepuasan kerjanya.

2.1.7 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran (Zohar dan Marshall, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moore, *et al*. (2006), mengatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Semakin cerdas karyawan maka tingkat kepuasaan terhadap pekerjaan juga kan semakin meningkat. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Supriyanto dan Troena (2012) yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja Hal serupa juga di perkuat Hidayati et al (2013) yang menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Menurut Muntaha et al (2015) juga mengatakan yang serupa menunjukkan bahwa kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada.

2.1.8 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Pada dasarnya setiap orang memiliki kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain, dan menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan pengetahuannya atas kecerdasan emosionalnya. Selanjutnya dikatakan bahwa keduanya merupakan ketrampilan dan kemampuan dalam mengelola emosionalnya (*key people skill.* Hal ini sependapat dengan pernyataan Carmeli (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jaya, Mulyadi, dan Sulaeman (2012) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang.

Menurut Risma (2012) dari hasil penelitian diperoleh hal yang serupa yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini diikuti juga oleh Wicaksana (2013) yang mengatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahmasari (2012) juga mengatakan yang serupa bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terahadap kinerja karyawan

2.1.9 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

Kecerdasan spiritual, selain mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan juga memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan. Dan Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat.

2.1.10 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

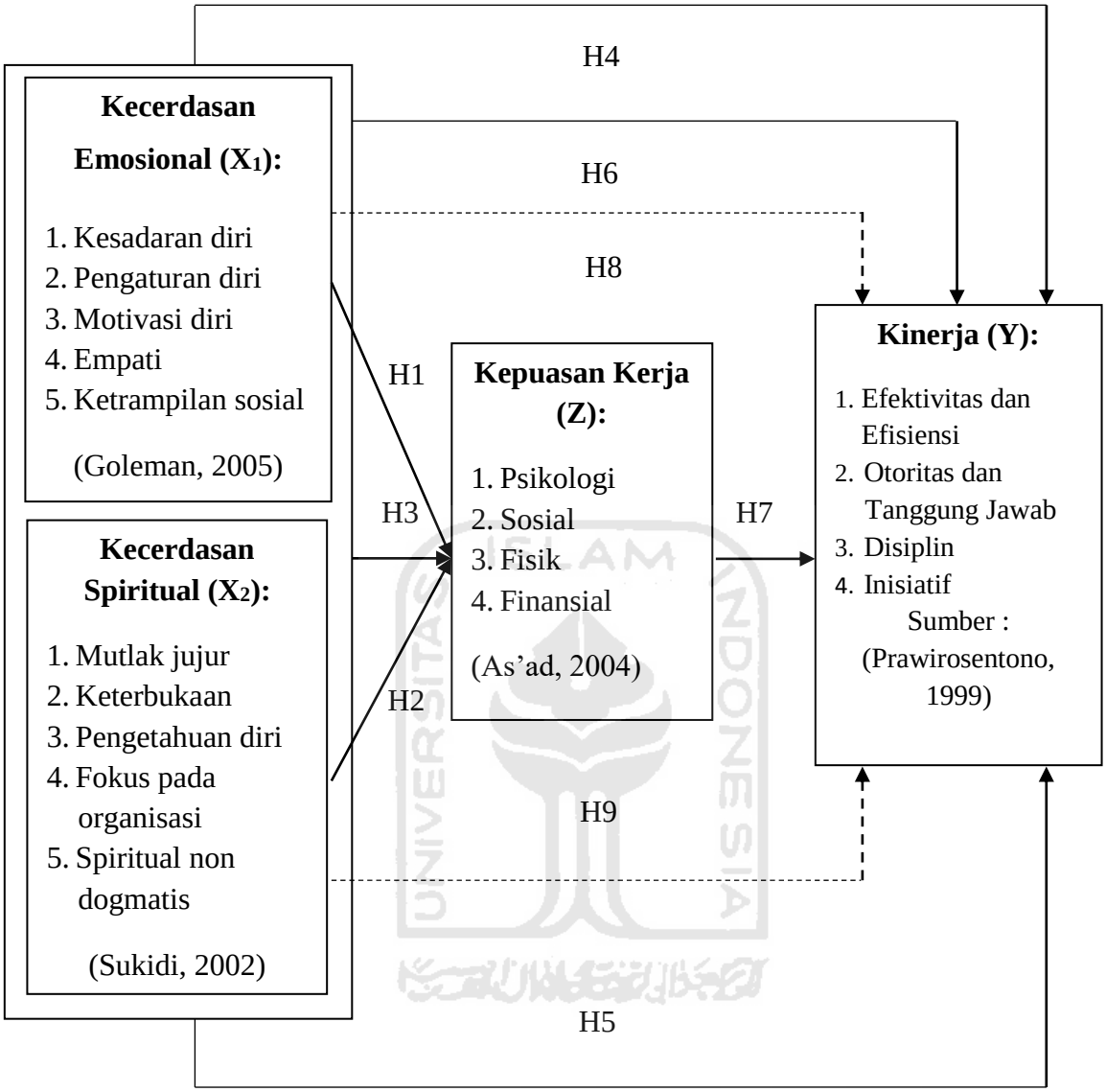
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Dan kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan ataupun karyawan dalam menciptakan kinerja yang tinggi didalam lingkungan kerja suatu organisasi (Handoko, 2005). Penelitian Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat

kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Hal yang sama juga di lakukan oleh Rego (2014) dalam penelitiannya yang menunjukan semakin tinggi tingkat kepuasan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.

Kristianto (2013) dalam penelitiannya juga mengatakan hal serupa bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Soegihartono (2012) juga menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemikiran diatas, dapat diperjelas melalui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan seperti yang ditunjukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut penilitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena (2012) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Nuraningsih dan Putra (2015) menunjukkan bahwa hasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Supriyanto dan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada klinik widya husada. Dengan demikian makna yang dapat ditarik dari temuan ini adalah kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan dan peningkatan kepuasan karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Menurut penilitian yang dilakukan oleh Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayati et al (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga diuraikan oleh Supriyanto dan Troena (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja

Menurut penilitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Muntaha et al (2015) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja

Menurut penilitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada. Menurut Hidayati et al (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan spiritual, selain mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan juga memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supriyanto dan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan. Dan Penelitian Handayani, et al (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

Rahmasari (2012) diperoleh kecerdasan emosi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terahadap kinerja karyawan dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dengan hasil penelitian Handayani, et al (2014) Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H6: Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

Menurut Supriyanto dan Troena (2012) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin

meningkat. Hal ini ditunjukan dengan hasil penelitian Rego (2014) menunjukan semakin tinggi tingkat kepuasan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Menurut Soegihartono (2012) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kristianto (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nuraningsih dan Putra (2015) menunjukkan bahwa hasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukan dengan hasil penelitian Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada klinik widya husada.

Menurut penilitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada. Menurut Hidayati et al (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah

kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Menurut Supriyanto dan Troena (2012) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukan dengan hasil penelitian Rego (2014) menunjukan semakin tinggi tingkat kepuasan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Menurut Soegihartono (2012) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kristianto (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H8 : Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Menurut Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayati et al (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga diuraikan oleh Supriyanto dan Troena (2012)

menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Supriyanto dan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan. Dan Penelitian Handayani, et al (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat.

Menurut Supriyanto dan Troena (2012) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini ditunjukan dengan hasil penelitian Rego (2014) menunjukan semakin tinggi tingkat kepuasan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Menurut Soegihartono (2012) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kristianto (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H9 : Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengen meneliti data primer dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti, baik langsung dating ke obyek, maupun melalui angket (kuesioner). Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan/laporan suatu lembaga. Sumarsono (2004:10). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan menggunakan teknik survey. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam koesioner dengan menggunakan skala *likert.*

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta, di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, kecamatan kasihan, Kabupaten Bantul. yaitu PT Madubaru. PT Madubaru merupakan Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol atau spirtus di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional, khususnya gula pasir. sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3 Visi dan Misi PT. Madubaru

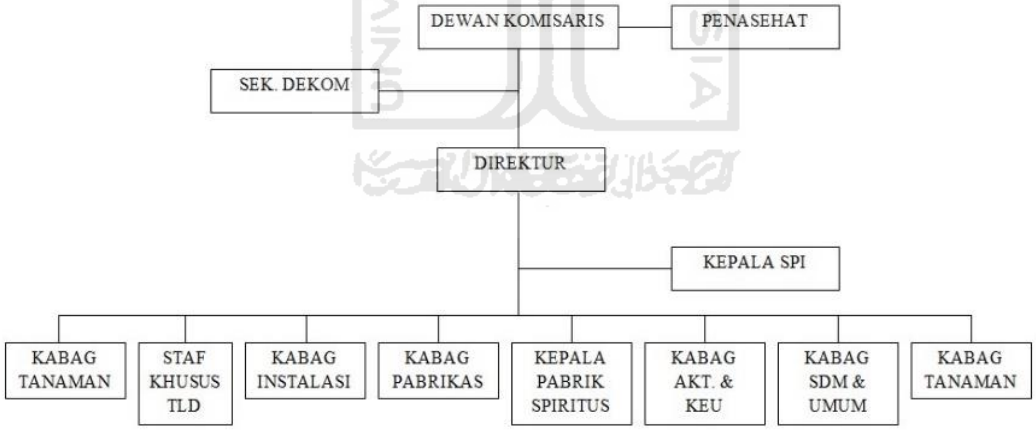
1. Visi

   PT. Madubaru menjadi perusahaan Argo Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati

2. Misi

a. menghasilkan gula dan ethanol yang berkuaitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia
b. menghasilkan produk dengan memanfaatkan tehnologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan innovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani
c. mengembangkan produk atau bisnis baru yang mendukung bisnis into
d. menenmpatkan karyawan dan stakeholders lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses menciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian share holder values

3.4. Struktur Organisasi



3.5 Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
Kecerdasan emosional	Menurut Carmichael (2005) kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan	1. Kesadaran diri	- realistis atas kemampuan diri - meemiliki kepercayaan diri
		2. Pengaturan diri	- kepekaan pada kata hati - menunda kenikmatan - mampu pulih kembali dari tekanan emosi
		3. Motivasi diri	- pengambilan inisiatif - mampu bertahan dan bangkit dari kegagalan
		4. Empati	- mampu memahami perspektif orang lain - mampu menumbuhkan hubungan saling percaya
		5. Ketrampilan sosial Sumber : (Goleman, 2005)	- mampu menyelaraskan diri - mampu membaca situasi - dapat berinteraksi dengan lancar\ - menggunakan ketrampilan sosial

Kecerdasan spiritual	Menurut Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran	1. Mutlak jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada organisasi 5. Spiritual non dogmatis Sumber : (Sukidi, 2002)	- berkata benar dan konsisten - bersikap fair atau terbuka - pengetahuan diri - kontribusinya pada organisasi - bersikap fleksibel - kesadaran yang tinggi - kemampuan menghadapi penderitaan - memiliki visi dan nilai-nilai

Kepuasan kerja	Menurut Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka	1. Psikologi 2. Sosial 3. Fisik 4. Finansial Sumber : (As'ad, 2004)	- Pekerjaan menarik - Menyukai pekerjaan - Menemukan kebahagian dalam pekerjaan - Merasa puas dengan sikap rekan kerja dilingkungan perusahaan - Senang bekerja karena banyak rekan-rekan kerja yang dapat diajak kerja sama - Kelompok kerja mendukung atas semua pekerjaan - Puas dengan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja - Puas dengan peralatan pengaman di tempat kerja - Puas dengan kenyamanan ruangan tempat kerja - Gaji yang cukup - Gaji yang sesuai - Pemberian insentif/bonus

Kinerja	Menurut Prawirosentono (1999), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif Sumber : (Prawirosentono, 1999)	- Memiliki pengetahuan yang cukup - Memiliki kemampuan mencapai efisiensi dan efektivitas kerja - Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan - Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan - Memiliki tanggung jawab dalam /pekerjaan - Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat - Memiliki sikap kerja dan berkonsentrasi pada tugas - Memiliki kemampuan bekerja sama - Memiliki inisiatif dalam pekerjaan - Memiliki ketrampilan teknis - Memiliki kemampuan mengambil keputusan - Memiliki kreativitas menyelesikan pekerjaan

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisisan kuisioner (Indriantoro dan Supomo, 2002). Data primer ini diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian yang berhubungan dengan karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian yang meliputi variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2005). Data sekunder yang ada dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari manajemen Madubaru Bantul D.I Yogyakarta, yaitu tentang data jumlah karyawan dan sebagainya.

Dalam penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2005), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yang berbeda, dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan lima kategori jawaban, yaitu :

STS	= Sangat tidak setuju, dengan skor	1
TS	= Tidak setuju, dengan skor	2
R	= Ragu-ragu, dengan skor	3
S	= Setuju, dengan skor	4
SS	= Sangat setuju, dengan skor	5

Skala likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan, dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Internal} = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

a. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Kecenderungan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja sangat rendah.

b. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Kecenderungan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja rendah

c. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Kecenderungan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja cukup

d. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Kecenderungan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja tinggi

e. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Kecenderungan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja sangat tinggi.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2005). Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* (Umar, 2005) yaitu :

$$r = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[n.\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n.\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Yang mana :

r = koefisien validitas butir pertanyaan

n = jumlah responden

X = skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil

Y = skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan

XY= jumlah skor perkalian X dengan Y

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *PearsonCorrelation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai tingkat kesalahan alfa < 5% (0,05).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Indrianto & Supomo, 2002). Selanjutnya sebagai tolak ukur tinggi rendahnya reliabilitas instrumen dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.4
Pedoman Pengukuran Reliabilitas Instrumen

Nilai	Kategori
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2005)

Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Menurut Arikunto (2006), rumus alphanya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butter

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai Cronbach*'s CoefficientAlpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's CoefficientAlpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*

3.8. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta yang berjumlah 329 orang.

2. Sampel

   Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih

sedikit dari populasi (Sugiyono, 2005). Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin (Umar, 2005), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dalam hal ini :

N = Populasi

n = Sampel

e = Prosentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

$$n = \frac{329}{1 + 329(0{,}10)^2}$$

n = 76,69

Dari perhitungan tersebut, maka besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 karyawan PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta.

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Sampling*, Menurut Sugiyono (2005), teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proportional. Dengan kata lain pengambilan sampel secara acak didalam populasi yang sudah dikelompokkan (distratakan).

Untuk masing-masing karyawan menurut tingkat pendidikannya agar setiap karyawan mempunyai proporsi yang sama. Besar sampel dapat dicari dengan rumus :

$$ni = \frac{Ni}{\sum N} x\, n_0$$

Dalam hal ini :

n_i = Banyaknya sampel karyawan dari tiap departemen

N_i = Banyaknya karyawan tiap departemen

No = Banyaknya sampel

$\sum N$ = Banyaknya populasi

Penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti didasarkan atas departemen para karyawan PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta.

Besar sampel pada departemen adalah :

$$n_1 = \frac{38}{329} x\, 77 = 8{,}89 \rightarrow 9$$; SDM & Umum

$$n_2 = \frac{28}{329} x\, 77 = 6{,}55 \rightarrow 7$$; Akuntansi & Keuangan

$$n_3 = \frac{4}{329} x\, 77 = 0{,}94 \rightarrow 1$$; Pemasaran

$$n_4 = \frac{80}{329} x 77 = 18{,}72 \rightarrow 19$$; Tanaman

$$n_5 = \frac{15}{329} x\, 77 = 3{,}51 \rightarrow 3$$; T & A

$$n_6 = \frac{127}{329} x 77 = 29{,}12 \rightarrow 29$$; Instalasi

$$n_7 = \frac{9}{329} x77 = 2{,}11 \rightarrow 2$$; Pabrikasi PG

$$n_8 = \frac{26}{329} x77 = 6{,}09 \rightarrow 6$$; Pabrikasi SP

$$n_9 = \frac{2}{329} x77 = 0{,}47 \rightarrow 1$$; SPI

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel pada karyawan PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta yang akan digunakan adalah 77 karyawan.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Menurut Ghozali (2006:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata *(mean),* standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.10. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberpa vaiabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Ferdinand (2006), analisis regresi linier berganda digunakan peneliti

untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Tahap I

Analisis tahap pertama ini untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Madu Baru, Bantul digunakan regresi linear berganda. Formula dari model regresi linear berganda untuk pengujian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$Z = \beta o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan :

Z = Kepuasan kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

β_2 = Koefisien regresidari variabel X_2

X_1 = Kecerdasan emosional

X_2 = Kecerdasan spiritual

e = Suku kesalahan, e diasumsikan nol

b. Pengujian Tahap II

Analisis tahap kedua ini untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Madu Baru, Bantul digunakan regresi linear berganda. Formula dari

model regresi linear berganda untuk pengujian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$Y = \beta o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

β_2 = Koefisien regresidari variabel X_2

β_3 = Koefisien regresi dari variabel Z

X_1 = Kecerdasan emosional

X_2 = Kecerdasan spiritual

Z = Kepuasan kerja

e = Suku kesalahan, e diasumsikan nol

3.11. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan vaiasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan (Algifari, 2000 : 63). Menurut Algifari (2000:64) rumusnya adalah :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum \left(Y - \hat{Y} \right)^2}{\sum \left(Y - \bar{Y} \right)^2}$$

Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui ketepatan dari analisis regresi linier berganda. R^2 merupakan besarnya variabel sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikat. Interprestasi terhadap hasil koefisien determinasi (R^2) Algifari (2000:64), berarti:

1. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan secara linier oleh variabel kecerdasan spiritual. Jadi semakin besar R^2 semakin tepat regresi yang dipakai sebagai alat peramalan karena total variasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.
2. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0<R^2>1$.

3.12 Uji F (Serentak)

Uji hipotesis (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:53). Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu Ho dan Ha

Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara simultan.

2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu α=5% atau 0,05
3. Membuat kesimpulan:
    a. Jika p>α = Ho diterima dan Ha ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara simultan.
    b. Jika p≤α = Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.13. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005:54). Uji *t* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu Ho dan Ha

    Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikans dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara parsial.

2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu α=5% atau 0,05
3. Membuat kesimpulan:
   a. Jika p>α = Ho diterima dan Ha ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara parsial.
   b. Jika p<α = Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara parsial.
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 16.

3.14. Analisi Jalur

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2005:160). Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.*Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5%, yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah progaram Exell dan SPSS.

Variabel penelitian:

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Spiritual

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

Total Efek Struktural dapat didekomposisi : Langsung dan Tidak Langsung.

Komponen Nonstruktural :

1. Komponen spurious
2. Komponen unanalyzed

Pendekomposisian pengaruh terbagi atas dua bagian, yaitu *Causal Effect* dan *Noncausal Effect*.

Dalam kajian analisis jalur, untuk menyederhanakan lambang, akan digunakan dua macam lambang saja yaitu X dan e, yang nantinya dibedakan oleh subscript-nya (X_1, X_2, …., X_k dan ε_1, e_2, … , e_k).

Istilah untuk variabel :

1. Variabel eksogen (*exogenous variable*) mencerminkan variabel penyebab
2. Variabel endogen (*endogenous variable*) sebagai variabel akibat.

3.14.1. Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

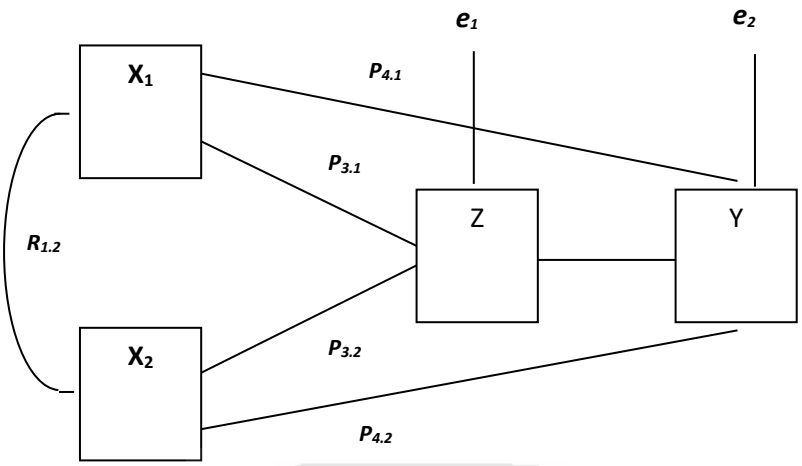
Langkah pertama analisis jalur ialah menerjemhkan hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram yang disebut diagram jalur. Pada saat menggambarkan diagram jalur ada yang perlu diperhatikan:

1. Hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah yang berkepala tunggal atau single headed arrow dan berkepala dua atau *double headed arrow*.
2. Panah berkepala satu menunjukan pengaruh dari sebuah variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen. Misalkan:

   X_1 — X_2
3. Panah berkepala dua mengambarkan hubungan korelatif antar variabel eksogen. Misalkan:

   X_1 — X_2
4. Tidak pernah seseorang bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni artinya bahwa sesuatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya yang tidak bisa digambarkan (tidak bisa diukur) diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi simbol dengan e.

Diagram jalur:



Gambar 2: Analisis Jalur

Persamaan Struktural:

1. $Z = X_1 + X_2$
2. $Y = X_1 + X_2$
3. $Y = Z$

3.15. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalisis dengan teknik statistik yang dipilih. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normality

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan Normal P-P Plot, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus.

2. Uji Multikolinearitas

Gunawan Sudarmanto (2013:224), uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Selain itu, deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Menurut Gunawan Sudarmanto (2013:239), apabila harga koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*)hitung pada *Collinearity Statistics* sama dengan atau lebih kecil daripada 10 (VIF hitung $\leq$ 10), maka tidak terdapat hubungan antarvariabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika tidak konstan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas banyak ditemui pada data *cross-section*, karena pengamatan dilakukan pada objek yang berbeda disaat yang sama, sehingga variasi data lebih besar. Ada beberapa metode pengujian diantaranya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *Standardized Predicted Value* (ZPRED) terhadap *Standardized Residual* (SRESID). Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan pada metode ini, yaitu:

a. Jika ada pola seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode Gletjer. Metode ini digunakan dengan meregresikan nilai absolute dari residual dengan tiap-tiap variabel bebas berdasarkan hasil tersebut, jika tingkat signifikannya (sig.) lebih besar dari $\alpha = 0{,}05$ maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dan juga menjelaskan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian yaitu sejumlah 77 karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.

4.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan dibawah 5% (0,05). Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)			
1	Saya meemiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat	0,000	Valid
2	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat	0,000	Valid
3	Saya memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja	0,000	Valid
4	Saya sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran pekerjaan	0,000	Valid
5	Saya mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan	0,000	Valid
6	Saya membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif	0,000	Valid
7	Saya mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustasi	0,000	Valid
8	Saya mampu memahami perspektif orang lain	0,000	Valid
9	Saya mampu menumbuhkan hubungan saling percaya	0,000	Valid
10	Saya mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan	0,000	Valid
11	Saya mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat	0,001	Valid
12	Saya dapat berinteraksi dengan lancar dengan sesama rekan kerja	0,000	Valid
13	Saya menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.	0,000	Valid
No	**Item Pertanyaan**	**Signifikan**	**Keterangan**
Kecerdasan Spiritual (X_2)			
1	Saya yakin, untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur	0,000	Valid
2	Apabila sesorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik	0,000	Valid
3	Saya yakin, pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha	0,000	Valid
4	Sebaiknya orang harus pandai membangun	0,000	Valid

	kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusinya dalam organisasinya.		
5	Saya memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel	0,000	Valid
6	Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi	0,000	Valid
7	Saya memiliki kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	0,000	Valid
8	Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	0,000	Valid
No	**Item Pertanyaan**	**Signifikan**	**Keterangan**
Kepuasan Kerja (Z)			
1	Pekerjaan saya menarik sehingga saya tidak bosan	0,000	Valid
2	Saya menyukai pekerjaan saya melebihi kegiatan saya di waktu senggang	0,000	Valid
3	Saya menemukan kebahagian yang sesungguhnnya dalam pekerjaan yang saya lakukan	0,000	Valid
4	Saya merasa puas dengan sikap rekan kerja dilingkungan saya bekerja	0,000	Valid
5	Saya sangat senang bekerja di perusahaan ini karena banyak rekan-rekan kerja yang dapat diajak kerja sama	0,000	Valid
6	Kelompok kerja mendukung atas semua pekerjaan yang saya lakukan	0,000	Valid
7	Saya puas dengan kebersihan dan kesehatan lingkungan disekitar tempat saya bekerja	0,000	Valid
8	Saya puas dengan peralatan pengaman di tempat saya bekerja	0,000	Valid
9	Saya puas dengan kenyamanan ruangan tempat saya bekerja	0,000	Valid
10	Gaji yang saya peroleh dari perusahaan tempat saya bekerja lebih dari cukup	0,000	Valid
11	Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,000	Valid
12	Pemberian insentif/bonus dan tunjangan lain disesuaikan dengan pangkat dan golongan	0,000	Valid
No	**Item Pertanyaan**	**Signifikan**	**Keterangan**
Kinerja (Y)			
1	Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas dan kewajibannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan mendekati standar perusahaan	0,000	Valid
2	Memiliki kemampuan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja	0,000	Valid
3	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaan	0,000	Valid
4	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang	0,000	Valid

	menjadi tanggungjawabnya		
5	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	0,000	Valid
6	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	0,000	Valid
7	Memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha berkonsentrasi pada tugas	0,000	Valid
8	Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim	0,000	Valid
9	Memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru baginya	0,000	Valid
10	Memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan	0,000	Valid
11	Memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	0,000	Valid
12	Memiliki kreativitas untuk menyelesikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, diperoleh nilai signifikan r_{hitung} dari semua item kuesioner variabel penelitian menunjukkan lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga item-item kuesioner dari variabel-variabel tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel.* Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Kecerdasan emosional (X_1)	0,892	Reliabel
Kecerdasan spiritual (X_2)	0,917	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,894	Reliabel
Kinerja (Y)	0,908	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Karakteristik Responden

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 77 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	**Jumlah Responden**	
	Frekuensi	**Prosentase**
Laki-laki	57	74,0
Perempuan	20	26,0
Jumlah	77	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 57 orang atau sebesar 74,0% dari total responden 77 orang, sedangkan responden wanita sebanyak 20 orang atau sebesar 26,0%. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki karena meskipun di dalam perusahaan namun karyawan juga diberikan tanggung jawab untuk turun ke lapangan.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 77 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 30 tahun	12	15,6
30 - 40 tahun	31	40,3
41 - 50 tahun	22	28,6
> 50 tahun	12	15,6
Jumlah	77	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui mayoritas responden penelitian berusia antara 30 - 40 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 40,3%, dan diikuti responden penelitian yang berusia antara 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 28,6%, dan responden penelitian yang berusia dibawah 30 tahun dan diatas 50 tahun yaitu masing-masing sebanyak 12 orang atau sebesar 15,6%.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 77 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SLTP	3	3,9
SLTA	50	64,9
Diploma	8	10,4
Sarjana S1	13	16,9
Sarjana S2	3	3,9
Jumlah	**77**	**100,0**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui mayoritas responden penelitian memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 50 orang (64,9%). Mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, perusahaan beranggapan akan memperoleh tenaga kerja yang memiliki skill dan ketrampilan yang baik dan biaya tenaga kerja yang lebih murah jika dibandingkan harus menggunakan tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi atau sarjana.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 77 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 5 tahun	13	16,9
5 - 10 tahun	21	27,3
11 - 15 tahun	12	15,6
> 15 tahun	31	40,3
Jumlah	77	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui mayoritas responden penelitian memiliki masa kerja di atas 15 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 40,3%. Lama bekerja tersebut menunjukkan pengalaman di PT Madubaru Bantul yang dimiliki responden sudah cukup, yang ditandai dengan penguasaan bidang kerjanya.

4.3. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari variable-variabel penelitian yang terdiri dari beberapa item-item pertanyaan dengan skala sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0{,}80$$

Tabel 4.7

Interval Penilaian

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut ini disajikan hasil analisis deskripsi data yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner.

4.3.1. Variabel Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Saya meemiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat	3,96	Tinggi
2	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat	4,10	Tinggi
3	Saya memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja	4,06	Tinggi
4	Saya sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran pekerjaan	3,91	Tinggi

5	Saya mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan	3,74	Tinggi
6	Saya membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif	3,82	Tinggi
7	Saya mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustasi	3,95	Tinggi
8	Saya mampu memahami perspektif orang lain	3,84	Tinggi
9	Saya mampu menumbuhkan hubungan saling percaya	4,00	Tinggi
10	Saya mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan	3,91	Tinggi
11	Saya mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat	3,79	Tinggi
12	Saya dapat berinteraksi dengan lancar dengan sesama rekan kerja	3,96	Tinggi
13	Saya menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.	3,83	Tinggi
Rerata		3,91	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dinyatakan variabel kecerdasan emosional memiliki skor rata-rata sebesar 3,91 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat emosi karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosialnya dalam bekerja di perusahaan.

4.3.2. Variabel Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9

Rata-Rata Penilaian Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Saya yakin, untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur	3,99	Tinggi
2	Apabila sesorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik	3,96	Tinggi
3	Saya yakin, pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha	3,92	Tinggi
4	Sebaiknya orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusinya dalam organisasinya.	3,79	Tinggi
5	Saya memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel	3,78	Tinggi
6	Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi	3,90	Tinggi
7	Saya memiliki kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	3,66	Tinggi
8	Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	3,61	Tinggi
Rerata		3,83	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dinyatakan variabel kecerdasan spiritual memiliki skor rata-rata sebesar 3,83 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat spiritual dari para karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada organisasi, dan memiliki visi dan nilai-nilai dalam bekerja di perusahaan.

4.3.3. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Rata-rata penilaian responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10

Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Pekerjaan saya menarik sehingga saya tidak bosan	3,81	Tinggi
2	Saya menyukai pekerjaan saya melebihi kegiatan saya di waktu senggang	3,83	Tinggi
3	Saya menemukan kebahagian yang sesungguhnnya dalam pekerjaan yang saya lakukan	3,70	Tinggi
4	Saya merasa puas dengan sikap rekan kerja dilingkungan saya bekerja	3,75	Sedang
5	Saya sangat senang bekerja di perusahaan ini karena banyak rekan-rekan kerja yang dapat diajak kerja sama	3,81	Sedang
6	Kelompok kerja mendukung atas semua pekerjaan yang saya lakukan	3,92	Sedang
7	Saya puas dengan kebersihan dan kesehatan lingkungan disekitar tempat saya bekerja	3,94	Tinggi
8	Saya puas dengan peralatan pengaman di tempat saya bekerja	3,86	Tinggi
9	Saya puas dengan kenyamanan ruangan tempat saya bekerja	3,79	Sedang
10	Gaji yang saya peroleh dari perusahaan tempat saya bekerja lebih dari cukup	3,86	Sedang
11	Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,81	Sedang
12	Pemberian insentif/bonus dan tunjangan lain disesuaikan dengan pangkat dan golongan	3,70	Sedang
Rerata		3,81	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,81 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan para karyawan PT. Madu Baru

Bantul, Yogyakarta sudah merasa puas atas pekerjaan yang ada di perusahaan dari segi fisik, finansial, psikologi dan sosial.

4.3.4. Variabel kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11

Rata-rata Penilaian Responden Terhadap Kinerja

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas dan kewajibannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan mendekati standar perusahaan	3,84	Tinggi
2	Memiliki kemampuan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja	3,97	Tinggi
3	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaan	3,92	Tinggi
4	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya	3,96	Tinggi
5	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	4,06	Tinggi
6	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	4,14	Tinggi
7	Memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha berkonsentrasi pada tugas	4,19	Tinggi
8	Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim	3,99	Tinggi
9	Memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru baginya	3,91	Tinggi
10	Memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan	4,01	Tinggi

11	Memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	3,95	Tinggi
12	Memiliki kreativitas untuk menyelesikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.	4,03	Tinggi
Rerata		4,00	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dinyatakan variabel kienerja memiliki skor rata-rata sebesar 4,00 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah baiknya kinerja para karyawan di PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta.

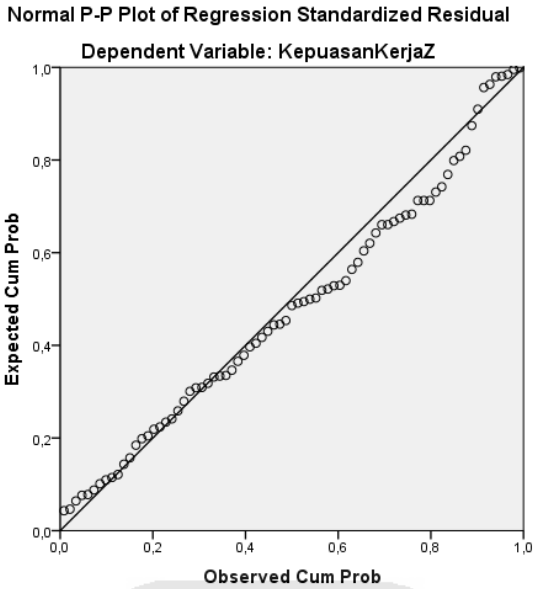
4.4. Analisis Data

4.4.1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi sehingga diperoleh model regresi dari metode kuadrat terkecil yang menghasilkan estimator linier tidak bias. Model regresi yang diperoleh berdistribusi normal dan terbebas dari gejala multikolineritas dan heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik:

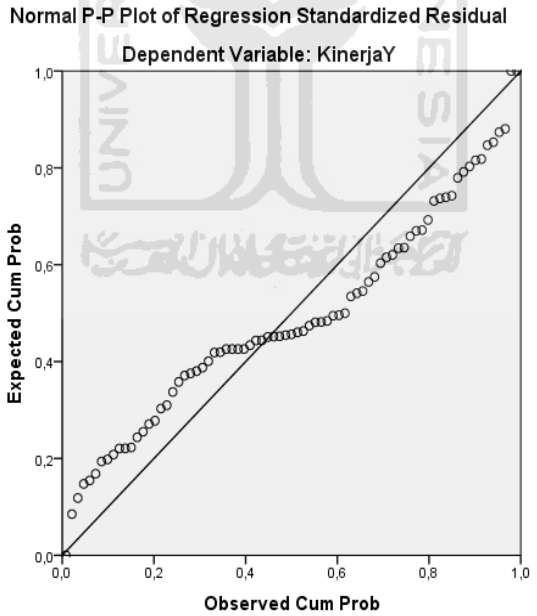
1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untu menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data tersebut memiliki distribusi normal maka uji F dan uji t dapat dilakukan, sementara apabila asumsi normalitas tidak dapat dipenuhi maka inferensi tidak dapat dilakukan dengan statistik F dan t.



Gambar 3

Pengujian Normalitas Tahap I



Gambar 4.2

Pengujian Normalitas Tahap II

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot pada Gambar 3 dan Gambar 4 menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja memiliki random data yang berdistribusi normal. Sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan baik uji F maupun uji t.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sebuah model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent secara kuat. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana nilai VIF harus di bawah nilai 10. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas tersebut. Berikut adalah hasil perhitungan dengan bantuan *statistical software* SPSS lewat pengujian regresi berganda untuk mencari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12

Pengujian Multikolinieritas Tahap I

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KecerdasanEmosional X1	,690	1,449
	KecerdasanSpiritualX2	,690	1,449

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

Tabel 4.13

Pengujian Multikolinieritas Tahap II

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KecerdasanEmosional X1	,627	1,595
	KecerdasanSpiritualX2	,591	1,691
	KepuasanKerjaZ	,626	1,597

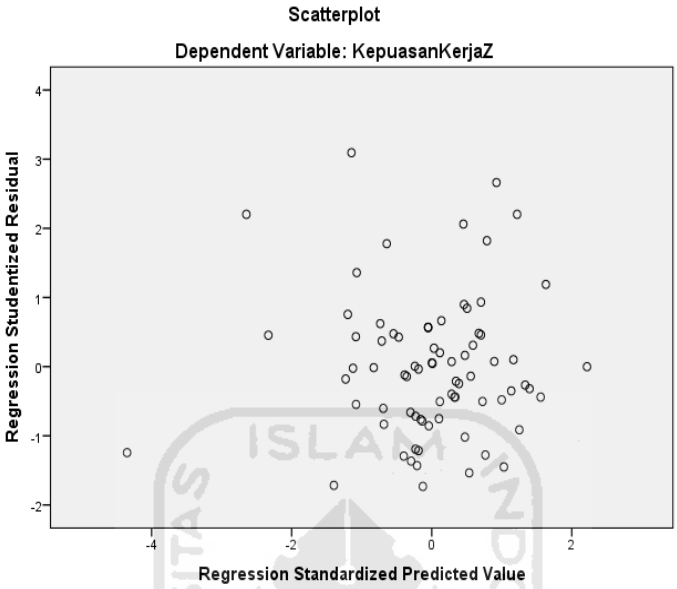
a. Dependent Variable: KinerjaY

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa tidak terdapat nilai VIF yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

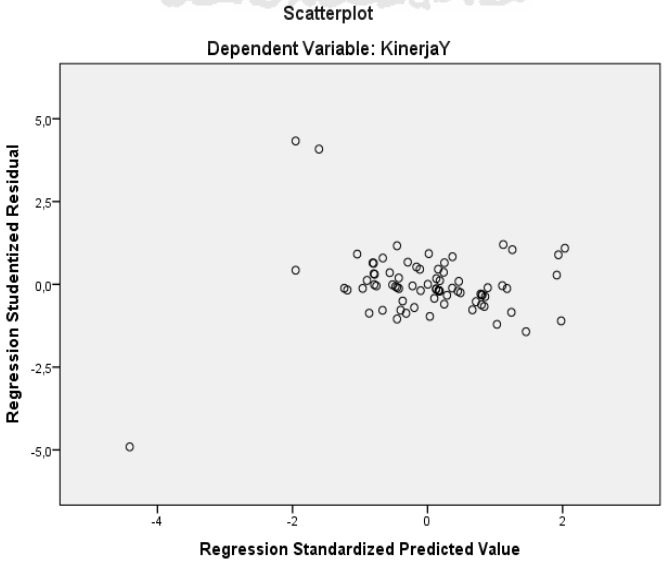
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterogenitas varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika variansinya berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram s*catterplot*.



Gambar 5

Pengujian Heteroskedastisitas Tahap I



Gambar 6

Pengujian Heteroskedastisitas Tahap II

Berdasarkan Gambar 5 dan Gambar 6 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2. Pengujian Model Penelitian dan Pembahasan Hipotesis

4.4.2.1 Pengujian Tahap 1

Pengujian tahap pertama ini menguji pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan dengan model regresi linear berganda. Berikut hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Rangkuman Hasil Pengujian Tahap I

Variabel	**Koefisien Regresi**	**t_{hitung}**	***Sign. T***	**Keterangan**
Konstanta	1,513			
Kecerdasan emosional	0,297	2,729	0,008	Signifikan
Kecerdasan spiritual	0,298	3,513	0,001	Signifikan
R Square = 0,357 F hitung = 22,078 Signifikan F = 0,000				

Variabel dependen : Kepuasan kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap I diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}513 + 0{,}297X_1 + 0{,}298X_2}$$

Dimana Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kecerdasan Spiritual

a. Konstanta

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 1,513 yang dapat diartikan bahwa adanya peningkatan secara konstan berapun nilai dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Jika nilai kedua variabel independen adalah 0 maka dapat dikatakan kinerja karyawan akan bernilai 1,513

b. Koefisien Kecerdasan Emosional (X_1)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,297 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,297.

c. Koefisien Kecerdasan Spiritual (X_2)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,298 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298.

1. Pengujian hipotesis pertama

Pada Tabel 4.14 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis pertama yang menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan t_{hitung} sebesar 0,008. Dikarenakan nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau (0,008 < 0,05), maka dapat dinyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

2. Pengujian hipotesis kedua

Pada Tabel 4.14 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis kedua yang menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan t_{hitung} sebesar 0,001. Dikarenakan nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau (0,001 < 0,05), maka dapat dinyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

3. Pengujian hipotesis ketiga

Pada Tabel 4.14 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai signifikansi t_{hitung} sebesar 0,008 dan 0,001

Dikarenakan nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dapat dinyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

4.4.2.2 Pengujian tahap 2

Pengujian tahap kedua ini menguji pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan model regresi linear berganda. Berikut hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Rangkuman Hasil Pengujian Tahap II

Variabel	**Koefisien Regresi**	**t_{hitung}**	***Sign. t***	**Keterangan**
Konstanta	1,561			
Kecerdasan emosional	0,324	3,592	0,001	Signifikan
Kecerdasan spiritual	0,305	4,336	0,000	Signifikan
R Square = 0,490 F hitung = 35,605 Signifikan F = 0,000				

Variabel dependen : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap II diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}561 + 0{,}324X_1 + 0{,}3205X_2}$$

Dimana Y = Kinerja

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kecerdasan Spiritual

a. Konstanta

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 1,561 yang dapat diartikan bahwa adanya peningkatan secara konstan berapun nilai dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Jika nilai kedua variabel independen adalah 0 maka dapat dikatakan kinerja karyawan akan bernilai 0,154.

b. Koefisien Kecerdasan Emosional (X_1)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,324 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324.

c. Koefisien Kecedasan Spiritual (X_2)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,305 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,305.

4. Pengujian hipotesis keempat

Pada Tabel 4.15 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis keempat yang menganalisis pengaruh

kecerdasan emosional terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,001. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau (0,001 < 0,05), maka dapat dinyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja diterima atau terbukti.

5. Pengujian hipotesis kelima

Pada Tabel 4.15 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis kelima yang menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau (0,000 < 0,05), maka dapat dinyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja diterima atau terbukti.

6. Pengujian hipotesis keenam

Pada Tabel 4.15 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis keenam yang menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan t_{hitung} sebesar 0,001 dan 0,000. Dikarenakan nilai signifkan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dapat dinyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan ada

pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja diterima atau terbukti.

4.4.2.3 Pengujian tahap 3

Tabel 4.16

Rangkuman Hasil Pengujian Tahap III

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	*Sign. t*	Keterangan
Konstanta	1,667			
Kepuasan Kerja	0,612	7,727	0,000	Signifikan
R Square = 0,443 F hitung = 59,708 Signifikan F = 0,000				

Variabel dependen : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap III diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 1,667 + 0,612X

Dimana Y = Kinerja

X = Kepuasan Kerja

X2 = Kecerdasan Spiritual

a. Konstanta

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 1,667 yang dapat diartikan bahwa adanya peningkatan secara konstan berapun nilai dari kepuasan kerja. Jika nilai variabel independen adalah 0 maka dapat dikatakan kinerja karyawan akan bernilai 1,667.

b. Koefisien Kepuasan Kerja (Z)

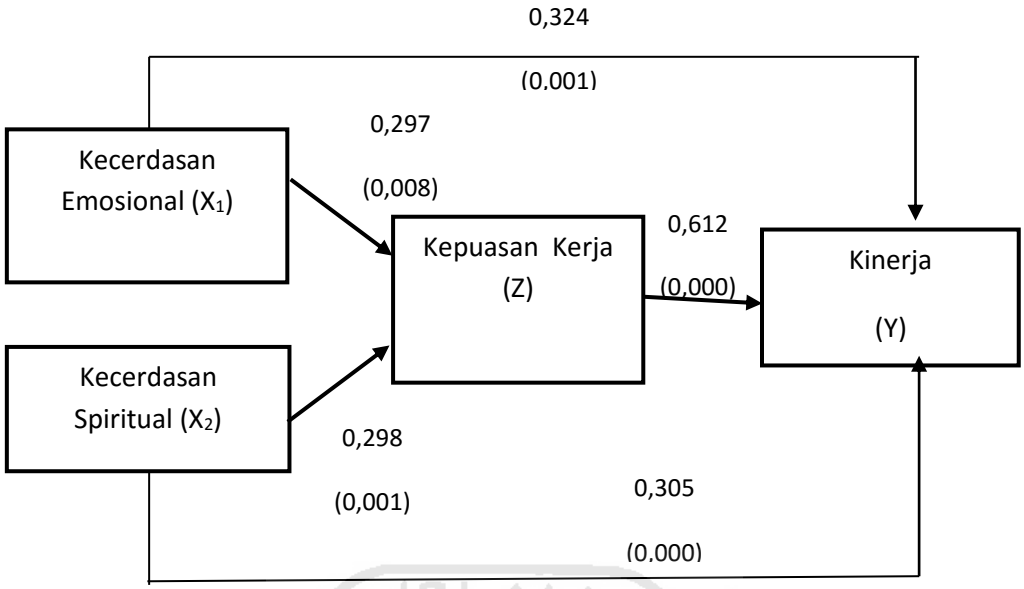
Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,612 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,612.

7. Pengujian hipotesis ketujuh

Pada Tabel 4.16 terdapat analisis regresi linier berganda yang dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis ketujuh yang menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau (0,000 < 0,05), maka dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diterima atau terbukti.

4.4.2.4 Analisis Model Jalur

Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut :



Sumber : Lampiran hasil olah data, 2016.

Gambar 7

4.4.2.5 Hasil Analisis Pengaruh antara X_1, X_2, Z dan Y

Berdasarkan Gambar 7 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

a. Pengaruh langsung kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,324 atau sebesar 32,4%.

b. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,297 X 0,612 = 0,181 atau sebesar 18,1%

c. Pengaruh total kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja 0,324 + 0,181 = 0,505 atau sebesar 50,5%.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

a. Pengaruh langsung kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,305 atau sebesar 30,5%.

b. Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,298 X 0,612 = 0,182 atau sebesar 18,2%

c. Pengaruh total kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja 0,305 + 0,182 = 0,487 atau sebesar 48,7%

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung dari kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil bahwa pengaruh X_1 ke Y melalui Z atau pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar 50,5%.dibandingkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang hanya sebesar 48,7%.

8. Pengujian hipotesis kedelapan

Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Koefisien pengaruh tidak langsung tersebut yaitu sebesar 0,181. sedangkan besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,324. Dapat ketahui bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar secara tidak langsung atau dimediasi oleh kepuasan kerja.

9. Pengujian hipotesis kesembilan

Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Koefisien pengaruh tidak langsung tersebut yaitu sebesar 0,182, sedangkan besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,305. Dapat ketahui bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja lebih besar secara langsung atau tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja, namun secara statistik juga diperoleh terdapat pengaruh secara tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas, diperoleh penilaian jawaban responden terhadap variabel kecerdasan emosional dengan skor rata-rata sebesar 3,91 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat emosi karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosialnya dalam bekerja di perusahaan. Dari beberapa item, kecerdasan emosional mengenai mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan mendapatkan penilaian yang terendah. Dengan demikian jika ada karyawan yang merasa dirinya mendapatkan tekanan emosi yang tinggi dari pekerjaannya, mereka akan sulit untuk bangkit kembali dalam memulihkannya. Melihat kondisi demikian, pentingnya

perusahaan untuk menjaga keberadaan dari emosi para karyawan agar mereka tidak mengalami tekanan.

1. Pengaruh kecerdasan emosinal (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

Kemudian mengenai pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 29,7%. Adanya pengaruh signifikan ini ditunjukkan oleh besarnya nilai signifikansi dari kecerdasan emosi sebesar 0,008 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, semakin tingginya tingkat emosi karyawan menjadikan kepuasan mereka juga meningkat. Karyawan yang merasa dapat menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan mampu mengekspresikan emosi dirinya akan merasa puas. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Thomas Sy *et al* (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Shaffar (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian makna yang dapat ditarik dari temuan ini adalah kecerdasan emosional

merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan dan peningkatan kepuasan karyawan.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Hasil analisis data pada variabel kecerdasan spiritual diperoleh skor rata-rata penilaian dari responden sebesar 3,83 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat spiritual dari para karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada organisasi, dan memiliki visi dan nilai-nilai dalam bekerja di perusahaan. Pada penilaian ini terlihat item mengenai memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai mendapatkan penilaian yang terendah, sehingga dalam menjalankan hidupnya para karyawan dalam mengilhami visi-visi dan nilai-nilai hidup harus mendapatkan perhatian yang lebih baik lagi. Untuk itu, perluya perusahaan melakukan upaya-upaya dalam mendorong karyawan untuk lebih bersikap baik dalam hal meningkatkan kejujurannya, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada organisasi, dan memiliki visi dan nilai-nilai dalam bekerja di perusahaan.

Dan kemudian pada pengujian statistik menunjukkan kecerdasan spiritual terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 29,8%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan spiritual sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05,

sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, makin tingginya tingkat spiritual seseorang akan menjadikan mereka puas dalam bekerja. Dengan tingkat spiritualnya menjadikan karyawan dapat bertindak arif di luar ego atau jiwa kesadarannya mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moore *et al* (2006), yang mengatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Semakin cerdas karyawan maka tingkat kepuasaan terhadap pekerjaan juga kan semakin meningkat. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, kecerdasan spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan tararah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah–milah jenis reaksi. Sependapat dengan Moore *et al*. (2006), Milliman, *et al*. (2003) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayati et al (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif,

di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga diuraikan oleh Supriyanto dan Troena (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Z)

Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terdahap kepuasan kerja secara simultan, diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,000. Hasil koefisien determinasi yaitu 0,357 sehingga dapat diartikan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 35,7%. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup tinggi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terdahap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukan terhadap pekerjaan dan tantangan dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional seseorang memang tidak dapat kita lihat

secara langsung akan tetapi hanya akan mempu untuk kita rasakan, maka dari itu puas atau tidak nya seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berprilaku, mengerjakan pekerjaan dan pola fikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah. Menurut penilitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Muntaha et al (2015) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. . Menurut Hidayati et al (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y)

Lebih lanjut, kecerdasan emosi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 32.4%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan emosi sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, tingginya tingkat emosi dari karyawan ini berdampak positif

pada kinerjnya, hal ini dikarenakan seorang karyawan yang tinggi emosinya memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi, memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja, inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan berinteraksi dengan lancar dengan sesama rekan kerja. Dengan modal tersebut, dipastikan mereka akan bekerja dengan baik dan bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan hasilnya sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan sependapat dengan pernyataan Carmeli (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Dan mendukung hasil-hasil penelitian yang sudah ada, diantaranya penelitian Supriyanto dan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan. Dan Penelitian Handayani, et al (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja (Y)

Kemudian kecerdasan spiritual juga memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 30.5%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan

dengan nilai signifikan kecerdasan spiritual sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja diterima atau terbukti. Berdasarkan hasil ini, makin baik kecerdasan spiritualnya mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja seseorang. Orang yang mempunyai tingkat sipritual tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Tindakan positif ini dapat ditunjukkan dengan mereka bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan perusahaan, hal inilah yang menjadikan kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan pun dapat dicapai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi dari para karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat.

6. Pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terdahap kinerja secara simultan, diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja yaitu sebesar 0,000. Hasil koefisien determinasi yaitu 0,490 sehingga dapat diartikan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49%. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup tinggi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional terdahap kinerja karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Nuraningsih dan Putra (2015) menunjukkan bahwa hasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayati et al (2013)

menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pada perusahaan dan memiliki kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan atau dengan kata lain karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa nyaman dan bangga dengan bekerja di perusahaan PT.Madu baru dan karyawan yang mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

7. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 61,2%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan spiritual sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diterima atau terbukti. Berdasarkan hasil ini, makin baik kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rego (2014) menunjukan semakin tinggi tingkat kepuasan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Kejaksaan

Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Menurut Soegihartono (2012) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kristianto (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

8. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

Dan selanjutnya terbukti kecerdasan emosi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh total sebesar 50.5% Adanya pengaruh tidak langsung ini ditunjukkan dengan nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 dan kemudian diperoleh nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan emosional yang baik dan memiliki kepuasan yang tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanmya kepuasan kerja tersebut. Kepuasan di tempat kerja akan mempengaruhi nilai penghargaan, dimana semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka diharapkan kinerjanya semakin baik, sehingga sesuatu yang diperoleh juga semakin besar. Sehubungan dengan ini, maka kecerdasan emosional selain berpengaruh langsung terhadap

kinerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tram (2006), adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Muntaha et al (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan Sepiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayati et al (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

9. Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

Dan selanjutnya terbukti kecerdasan spiritual berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh total sebesar 48.7%. Adanya pengaruh tidak langsung ini ditunjukkan dengan nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,001 dan kemudian diperoleh nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan

bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan didukung dengan kepuasan yang tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanmya kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja selain memediasi pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, juga memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini juga ditunjukkan oleh penelitian dari Supriyanto dan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. . Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kunerja karyawan. Dan Penelitian Handayani, et al (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebsar 0,05.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebsar 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,018 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebsar 0,05
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,013 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebsar 0,05.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,005 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebsar 0,05.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,0001 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebsar 0,05
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebsar 0,05.
8. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,005 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan pengarahan dan pelatihan kepada para karyawannya, karena terbukti kinerja karyawan yang dilihat dari pengetahuan tentang tugas dan kewajibannya mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,84.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan dalam memberikan insentif/bonus dan tunjangan disesuaikan dengan pangkat dan golongannya, hal ini ditunjukkan dengan penilaian pada item pemberian insentif/bonus dan tunjangan lain disesuaikan dengan pangkat dan golongan mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,70.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, Ary Ginanjar. 2006. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual. Jakarta: Arga.

Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Perusahaan,* Yogyakarta: Liberty.

Bitsch, V. 2008. Spirituality and Religion Developments in the management literature Relevant to agribusiness and Entrepreneurship? Annual World and symposium of the International Food and agribusiness Management Association. *bitsch@msu.edu*

Carmichael, B.D., and Maxim, S. 2005. Emotional Intelligence, Organizational Legitimacy And Charismatic Leadership. *Academy Of Management Journal*

Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.

Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence*, AlihBahasa: T. Hermay. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.* Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.1. No.1

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii BPFEYogyakarta, Yogyakarta

Hasibuan, S. P. Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Hawari H. Dadang, 2006, *IQ, EQ, CQ,* dan *SQ "Kriteria Sumberdaya Manusia (Pemimpin) Berkualitas"*, Balai Penerbit, Jakara.

Hidayati., et, al., (2013), Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol, 11., No, 4.

Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang., 2002, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi 1, Yogyakarta : BPFE.

Jaya, Maryana Kuswandi; Mulyadi, Dedi; dan Sulaeman, Eman.(2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang. NA: *Jurnal Manajemen*.

Khavari, Khalil A. 2000. Spiritual Intelligence (A Pratictical Guide to PersonalHappiness), Canada: White Mountain Publications.

Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga, Surabaya.

Kristianto, D. At al. (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Oraganisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang)

Lisda Rahmasari, 2012, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah Ilmiah INFORMATiKA Vol. 3 No. 1,* Fakultas Ekonomi Universitas AKI.

Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi

Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Mangkunegara, A.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis Robert L.& Jackson, John H., 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.

Mas'ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Muntaha., et, al., (2015), Kecerdasan Spritual Dan Emosional Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Studi Pada Petugas Kesehatan di Klinik Widya Husada, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, Volume 03, No 02.

Nugroho, B, .(2005). *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.* Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Prati, L.M., Douglas, C., Ferris, R.G., Ammeter, P.A., Buckley, R.M. 2003. Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. *The International Journal Of Organizational Analysis*. Vol 11. No.1.

Prawiro, H., (2013), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kemampuan Belajar Organisasional (Olc) Pada Karyawan Pt. Indowire Surabaya, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Rahmasari, L., (2012), Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 3 No. 1.

Rego. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana. 3(10).

Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono , 2014, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen *View,* Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ).

Risma., (2012).Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian Eksperimen. NA: *Jurnal Educhild*.

Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2006, "Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.

Supriyanto, A, S., dan Troena E, A,. (2012), "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)". Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, No. 4.

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alphabeta, Bandung

Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 3 (1)

Sojka, J.Z., and Dawn, R.D. 2002. Enhancing The Emotional Intellegence Of Salespeople. *American Journal of Bussiness* : Spring 17(1)

Sukidi, 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Sjafri, Mangkuprawira, Hubeis, Aida Yitayala, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Umar, H, 2005, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zohar, D., dan Marshall, I. 2007. SQ: *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama

Waryanti, S, D, R., (2011), Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang).

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Wicaksana., (2013), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah).

Zohar, Danah, dan Marshall, Ian. (2001). SQ: Memanfaatkan Kecerdasan SpiritualDalam Berfikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan, Jakarta: Pustaka Mizan.

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta

Di tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta untuk dapat meluangkan waktunya menjawab pertanyaan yang terlampir dengan judul penelitian "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)".

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan data yang sangat kami perlukan dalam penelitian untuk penulisan skripsi, yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Febuari 2016

Hormat Saya

Erlangga Arya Mandala

Petunjuk Pengisian

Pada halaman berikut ini, saudara akan menemukan beberapa pernyataan dengan lima pilihan jawaban, yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Saudara diminta untuk membaca dan memahami dari setiap pernyataan tersebut, kemudian pilihlah salah satu dari keempat pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri pribadi saudara dengan memberi tanda check list (ν) pada pilihan jawaban saudara tersebut.

Contoh :

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab dalam perusahaan					ν

Tidak ada jawaban yang dianggap baik atau buruk, benar atau salah, sehingga saudara diminta untuk menjawab sesuai dengan apa yang saudara hayati mengenai diri saudara sendiri. Jawablah pertanyaan dengan spontan dan jangan terlalu lama memikirkannya. Jawaban yang saudara berikan akan **dijamin kerahasiaannya**.

Jawablah seluruh pertanyaan dan jangan sampai ada yang terlewat.

Terima kasih atas partisipasi saudara dan selamat bekerja.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Usia : a. < 30 tahun
   b. 30 – 40 tahun
   c. 41 – 50 tahun
   d. > 50 tahun
3. Pendidikan : a. SD
   b. SMP
   c. SMU
   d. Diploma
   e. S1
   f. S2
4. Masa Kerja : a. < 5 tahun
   b. 5 – 10 tahun
   c. 11 – 15 tahun
   d. >15 tahun

KUESIONER

1. KECERDASAN EMOSIONAL

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Kesadaran Diri					
1	Saya meemiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat					
2	Saya meemiliki kepercayaan diri yang kuat					
	Pengaturan Diri					
3	Saya memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja					
4	Saya sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran pekerjaan					
5	Saya mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan					
	Motivasi diri					
6	Saya membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif					
7	Saya mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustasi					
	Empati					

8	Saya mampu memahami perspektif orang lain					
9	Saya mampu menumbuhkan hubungan saling percaya					
10	Saya mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan					
	Ketrampilan Sosial					
11	Saya mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat					
12	Saya dapat berinteraksi dengan lancar dengan sesama rekan kerja					
13	Saya menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.					

2. KECERDASAN SPIRITUAL

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya yakin, untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur					
2	Apabila sesorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik					
3	Saya yakin, pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha					
4	Sebaiknya orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusinya dalam organisasinya.					
5	Saya memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel					
6	Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi					
7	Saya memiliki kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan					

8	Saya memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai					

3. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Psikologi					
1	Pekerjaan saya menarik sehingga saya tidak bosan					
2	Saya menyukai pekerjaan saya melebihi kegiatan saya di waktu senggang					
3	Saya menemukan kebahagian yang sesungguhnnya dalam pekerjaan yang saya lakukan					
	Sosial					
4	Saya merasa puas dengan sikap rekan kerja dilingkungan saya bekerja					
5	Saya sangat senang bekerja di perusahaan ini karena banyak rekan-rekan kerja yang dapat diajak kerja sama					
6	Kelompok kerja mendukung atas					

	semua pekerjaan yang saya lakukan					
	Fisik					
7	Saya puas dengan kebersihan dan kesehatan lingkungan disekitar tempat saya bekerja					
8	Saya puas dengan peralatan pengaman di tempat saya bekerja					
9	Saya puas dengan kenyamanan ruangan tempat saya bekerja					
	Finansial					
10	Gaji yang saya peroleh dari perusahaan tempat saya bekerja lebih dari cukup					
11	Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
12	Pemberian insentif/bonus dan tunjangan lain disesuaikan dengan pangkat dan golongan					

4. KINERJA

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Efektivitas dan Efisiensi					
1	Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas dan kewajibannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan mendekati standar perusahaan					
2	Memiliki kemampuan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja					
3	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas-tugas pekerjaan					
	Otoritas dan Tanggung Jawab					
4	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya					
5	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan					
	Disiplin					
6	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan					
7	Memiliki sikap kerja yang					

	menyenangkan dan berusaha berkonsentrasi pada tugas					
	Inisiatif					
8	Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim					
9	Memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru baginya					
10	Memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan					
11	Memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah					
12	Memiliki kreativitas untuk menyelesikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.					

Karakteristik Responden
Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	57	74,0	74,0	74,0
	Perempuan	20	26,0	26,0	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	12	15,6	15,6	15,6
	30 - 40 tahun	31	40,3	40,3	55,8
	41 - 50 tahun	22	28,6	28,6	84,4
	> 50 tahun	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	3	3,9	3,9	3,9
	SLTA	50	64,9	64,9	68,8
	Diploma	8	10,4	10,4	79,2
	Sarjana S1	13	16,9	16,9	96,1
	Sarjana S2	3	3,9	3,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	13	16,9	16,9	16,9
	5 - 10 tahun	21	27,3	27,3	44,2
	11 - 15 tahun	12	15,6	15,6	59,7
	> 15 tahun	31	40,3	40,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Correlations

KECERDASAN EMOSIONAL

		KecerdasanEmosionalX1
X11	Pearson Correlation	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X12	Pearson Correlation	,784
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X13	Pearson Correlation	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X14	Pearson Correlation	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X15	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X16	Pearson Correlation	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X17	Pearson Correlation	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X18	Pearson Correlation	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X19	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X110	Pearson Correlation	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X111	Pearson Correlation	,373
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	77
X112	Pearson Correlation	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X113	Pearson Correlation	,510**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
KecerdasanEmosionalX1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	77

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	13

Correlations

Correlations

KECERDASAN SPIRITUAL

		KecerdasanSpiritualX2
X21	Pearson Correlation	,840
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X22	Pearson Correlation	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X23	Pearson Correlation	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X24	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X25	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X26	Pearson Correlation	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X27	Pearson Correlation	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
X28	Pearson Correlation	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
KecerdasanSpiritualX2	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	77

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	8

Correlations

Correlations

KEPUASAN KERJA

		KepuasanKerjaZ
Z11	Pearson Correlation	,664
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z12	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z13	Pearson Correlation	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z14	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z15	Pearson Correlation	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z16	Pearson Correlation	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z17	Pearson Correlation	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z18	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z19	Pearson Correlation	,471
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z110	Pearson Correlation	,665
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z111	Pearson Correlation	,719
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Z112	Pearson Correlation	,741*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
KepuasanKerjaZ	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	77

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	12

Correlations

KINERJA

		KinerjaY
Y11	Pearson Correlation	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y12	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y13	Pearson Correlation	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y14	Pearson Correlation	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y15	Pearson Correlation	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y16	Pearson Correlation	,641
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y17	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y18	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y19	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y110	Pearson Correlation	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y111	Pearson Correlation	,426
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
Y112	Pearson Correlation	,574
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	77
KinerjaY	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	77

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	12

Descriptives

Descriptive Statistics

KECERDASAN EMOSIONAL

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	77	2	5	3,96	,715
X12	77	2	5	4,10	,718
X13	77	2	5	4,06	,800
X14	77	1	5	3,91	,764
X15	77	1	5	3,74	,657
X16	77	2	5	3,82	,579
X17	77	2	5	3,95	,742
X18	77	3	5	3,84	,586
X19	77	2	5	4,00	,827
X110	77	2	5	3,91	,589
X111	77	2	5	3,79	,635
X112	77	3	5	3,96	,637
X113	77	2	5	3,83	,616
KecerdasanEmosionalX1	77	2,38	4,77	3,91	,453
Valid N (listwise)	77				

Descriptives

Descriptive Statistics

KECERDASAN SPIRITUAL

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X21	77	1	5	3,99	,851
X22	77	2	5	3,96	,715
X23	77	1	5	3,92	,757
X24	77	1	5	3,79	,695
X25	77	2	5	3,78	,700
X26	77	1	5	3,90	,754
X27	77	1	5	3,66	,681
X28	77	2	5	3,61	,691
KecerdasanSpiritualX2	77	1,38	5,00	3,83	,582
Valid N (listwise)	77				

Descriptives

Descriptive Statistics

KEPUASAN KERJA

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z11	77	2	5	3,81	,670
Z12	77	2	5	3,83	,548
Z13	77	1	5	3,70	,796
Z14	77	2	5	3,75	,632
Z15	77	2	5	3,81	,608
Z16	77	2	5	3,92	,580
Z17	77	2	5	3,94	,635
Z18	77	2	5	3,86	,756
Z19	77	2	5	3,79	,592
Z110	77	2	5	3,86	,702
Z111	77	3	5	3,81	,629
Z112	77	2	5	3,70	,670
KepuasanKerjaZ	77	2,25	5,00	3,81	,445
Valid N (listwise)	77				

Descriptives

Descriptive Statistics

KINERJA

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y11	77	1	5	3,84	,540
Y12	77	1	5	3,97	,606
Y13	77	1	5	3,92	,580
Y14	77	1	5	3,96	,524
Y15	77	1	5	4,06	,614
Y16	77	2	5	4,14	,683
Y17	77	1	5	4,19	,670
Y18	77	2	5	3,99	,550
Y19	77	2	5	3,91	,542
Y110	77	2	5	4,01	,639
Y111	77	2	5	3,95	,484
Y112	77	2	5	4,03	,486
KinerjaY	77	1,50	4,92	4,00	,409
Valid N (listwise)	77				

Analisis Kuantitatif
Pengujian Tahap Pertama
Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KecerdasanSpiritualX2, KecerdasanEmosionalX1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611[a]	,374	,357	,35694

a. Predictors: (Constant), KecerdasanSpiritualX2, KecerdasanEmosionalX1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,626	2	2,813	22,078	,000[b]
	Residual	9,428	74	,127		
	Total	15,054	76			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ
b. Predictors: (Constant), KecerdasanSpiritualX2, KecerdasanEmosionalX1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,513	,366		4,129	,000
	KecerdasanEmosionalX1	,297	,109	,302	2,729	,008
	KecerdasanSpiritualX2	,298	,085	,389	3,513	,001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaZ

Pengujian Tahap Kedua
Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerjaZ, KecerdasanEmosionalX1, KecerdasanSpiritualX2[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaY
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763[a]	,582	,564	,26997

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaZ, KecerdasanEmosionalX1, KecerdasanSpiritualX2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,395	3	2,465	33,820	,000[b]
	Residual	5,320	73	,073		
	Total	12,715	76			

a. Dependent Variable: KinerjaY
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaZ, KecerdasanEmosionalX1, KecerdasanSpiritualX2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,033	,307		3,361	,001
	KecerdasanEmosionalX1	,219	,086	,243	2,541	,013
	KecerdasanSpiritualX2	,200	,069	,285	2,892	,005
	KepuasanKerjaZ	,352	,088	,383	4,000	,000

a. Dependent Variable: KinerjaY

Data Mentah Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	2	1	3	3	4	3	2	2	5	5	4
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4
3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4
2	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
2	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4
4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3
3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4
3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	5	4
3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	3	4	3	4	4	3	4
4	2	4	4	4	4	3	4
2	4	4	2	2	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4
5	4	5	5	3	5	5	3
3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3
1	2	2	4	2	2	4	2
3	2	2	3	3	2	3	3
3	4	3	3	4	3	3	4
1	2	1	1	2	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	4	4
3	3	3	3	2	3	3	2
5	4	5	5	4	5	5	4

5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	5	5	4	3	3
4	4	4	5	5	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	5	3	4
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	5	4	3
4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	4	3	5	4	3
4	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	3	4	4	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	5	4	5	5	4	3
5	4	3	3	4	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	2	2	5	5	3	5	4	5	4
4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5
4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4
4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4

Lampiran 7:

Biodata Penulis

Nama	: Erlangga Arya Mandala
Tempat, tanggal lahir	: Surakarta, 24 Juli 1992
Jenis Kelamin	: Laki-laki
NIM	: 113114555
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Ekonomi
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat Surakarta	: Jalan Demak Bintoro Utama no.9 RT01 RW11 Nusukan, Banjarsari, Surakarta
Pendidikan Formal	: 1. 2000-2005 (SD Negeri 16 Surakarta) 2. 2005-2008 (SMP Negeri 1 Surakarta) 3. 2008-2011 (SMA Negeri 1 Surakarta) 4. 2011- (Universitas Islam Indonesia)
Kepanitiaan	: 1. Pemuda Pancasila 2. SkyCOM event organizer
Email	: erlanggaam@gmail.com

ISLAM
UNIVERSITAS
INDONESIA