

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Salah satu faktor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja dan juga sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia (SDM) saat ini dipandang sebagai asset strategis yang memegang peranan penting di dalam organisasi yang menjadikan usaha menyadari bahwa perlunya mengatur dan melakukan maintenance terhadap sumber daya manusia yang mereka miliki secara tepat dan bijak. Hal ini membuat semakin banyak organisasi memfokuskan perhatian mereka secara khusus dalam hal pengupayaan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan pada kegiatan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan. Dengan sumber daya manusia yang terlatih dan berkualitas diharap kedepannya dapat memudahkan jalan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Suatu usaha juga harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul agar keberadaan sumber daya lain mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan usaha yang ditentukan. Kesuksesan dan kinerja usaha bisa di lihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu

usaha menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai,2011 : 14). Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode yang telah tertentu.

Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang di berikan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses (Rika,2014) bahwa dengan memiliki kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional yang baik maka karyawan senantiasa dapat menghadapi situasi yang dapat menimbulkan konflik baik, dalam hal ini tidak mungkin dapat dengan kecerdasan intelektual yang di miliki karyawan saja. Selama ini kecerdasan yang umum kita kenal yaitu kecerdasan intelektual, yang merupakan kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio yang biasa digunakan oleh manusia untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012). Namun, seiring berkembangnya zaman, kecerdasan intelektual tidak lagi menjadi satu-satunya yang dapat di jadikan indikator dalam menentukan seberapa baik kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang. Kecerdasan intelektual hanya berpengaruh sekitar 20 % saja terhadap kinerja seseorang, sedangkan sisanya 80 % lagi dipengaruhi oleh kecerdasan lain yaitu kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional (Goleman, 2015).

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan berhubungan dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat bekerja, maka karyawan dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi disatu sisi seorang karyawan juga membutuhkan spikis yang baik juga. (Sudarmanto,2015 : 192) menyatakan:

“Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia dalam hal menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap

kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai

spiritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Seseorang dikatakan memiliki nilai-nilai spiritual ketika karyawan mampu menghadapi permasalahan hidup dengan professional”

karyawan mampu mengkondisikan dan menempatkan diri karyawan dalam posisi apapun. Karyawan juga mampu melihat dari makna diri sendiri dalam kehidupan karyawan dan keutuhan dalam diri karyawan. Selain kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional juga sangat perlu dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

Dalam konteks pekerjaan, (Patton,2016: 75-78) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosional dilakukan dengan sistem manajemennya sumber daya manusia. Misalnya untuk pelatihan karyawan, dalam hal ini kecerdasan emosional dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan khusus. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sama juga diungkapkan oleh (Meyer, 2010) bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosional adalah motivasi. Motivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang baik di segala bidang.

Penelitian ini dilakukan pada Bimbingan Belajar COSINUS Medan yang terletak di Jl.Letjrd S.Parman Komplek MBC Blok B No.3A Medan. Bimbingan Belajar COSINUS adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Fokus perusahaan adalah untuk memberikan layanan akademik untuk siswa-siswa kelas VII sampai dengan XI yang berorientasi peningkatan nilai akademik sekolah dan untuk kelas XII SMA berorientasi nilai akademik sekolah dan kelulusan perguruan tinggi negeri dan sekolah kedinasan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa pendidikan, layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan (siswa-siswi) sangat diharapkan perusahaan sebagai bagian dari kinerja karyawan untuk dapat bisa bersaing dipertengahan persaingan dengan bimbingan belajar lainnya.

Karyawan juga dapat ujung tombak perusahaan dalam mendapatkan pelanggan (siswa-siswi) sehingga karyawan haruslah memiliki kemampuan lebih dalam hal kecerdasan. Apalagi dalam meyakinkan masyarakat terhadap kualitas

produk yang ditawarkan. Setiap karyawan haruslah dibekali dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki pengenalan diri yang baik, mampu memahami dan mengendalikan dirinya, memiliki motivasi yang tinggi, yang dapat membuat berempati serta memiliki keterampilan dalam

kehidupan sosial yang baik pula. Sedangkan seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan memiliki integritas diri yang baik serta senantiasa melakukan kebaikan dalam setiap tindakan yang dilakukannya dan nuga dalam dirinya . Hal-hal seperti ini jika dapat ditanamkan dalam diri setiap karyawan maka tentu akan mendorong adanya peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, diperlukan suatu langkah yang signifikan secara simultan dan parsial untuk mengintegrasikan antara emosi dan spiritual dalam praktek kehidupan, sehingga terjadi proses integrasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Mengingat dengan alasan tersebut penulis ingin mengkaji dan mengetahui lebih jauh tentang tanggapan responden mengenai pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional yang pada akhirnya akan membentuk suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang baik. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bimbingan Belajar Cosinus Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Bimbingan Belajar COSINUS Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas
Melalui penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi baru sehingga mempermudah pihak yang ingin mengetahui lebih banyak mengenai kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi peneliti berikutnya
2. Bagi Perusahaan
Memberikan tambahan informasi yang bermanfaat dan masukan tentang kinerja karyawan dengan baik
3. Bagi Peneliti selanjutnya
Melalui penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan penelitian terhadap kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan serta faktor yang mempengaruhi ketiga variabel tersebut sehingga peneliti mempunyai pemahaman

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang capai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dibuat atau dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2013) 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 yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Pada dasarnya, kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya

Menurut Kasmir (2016) pengetahuan, yang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki seseorang. Yang artinya semakin tinggi kecerdasan seorang karyawan maka semakin baik pula pengetahuan yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan teori-teori inilah, peneliti memilih variabel-variabel seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karena seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional erat kaitannya dalam pembentukan karakter serta mental seorang karyawan, yang mana hal ini tentu akan sangat dibutuhkan jika perusahaan ingin mendorong adanya peningkatan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode atau satu tahun. Dalam kinerja mengandung unsur standart yang harus dipenuhi (Kasmir,2018 : 18). simpulkan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan wewenang dan dan tanggungjawab masing-masing,dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.1.1 Karakteristik Karyawan yang memilili Kinerja Tinggi

Sebuah studi kinerja menemukan bahwa beberapa karakteristik keryawan yang tinggi.(Indah Isnada,2016) ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu interaksinya sangat dinamis,partisipasi maksimal,dapat bekerja sama dengan teman sejawat,dan inovatif

Menurut Sunyoto Danang (2012:23) menyebutkan karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi meliputi:

1. Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka ininkan untuk dirinya.

2. Percaya diri

Karyawan yang bekerja tinggi memiliki sikap normal mental positif yang mengarahkan bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki hal kinerja tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompensasi

Karyawan dapat kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah plihan mereka.

5. Persisten

Karyawan dapat membuat kinerjanya tinggi memiliki piranti kerja didukung oleh suasanapsikologis, dan pekerja keras terus menerus.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam widodo (2018) ada 2 macam faktor yaitu

1. Faktor Kemampuan (ability)

Yaitu kemampuan (ability) pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja dan semangat

2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik pada karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Irham Fahmi,2018:65). Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Sofyandi (2009 : 123) penilaian kinerja adalah prestasi kerja karyawan dan akurabilitasnya. Dalam persaingan global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang sangat tinggi dan makin bertanggung jawab. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja sebagai pedoman perilakunya dimasa yang akan datang. Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktifnya seorang karyawan dan apabila ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Morhariono (2014 :113) tujuan dilakukannya penilain kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dapat dilakukan dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalau meningkat .
2. Terjadinya proses komunikasi timbal balik baik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang datang
3. Terjadi serangkain proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian dan review kerja terintegrasi dan bertanggung jawab
4. Mendorong dan meningkatkan komitmen karyawan untuk leih maju/lebih baik kedepannya
5. Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian
6. Timbulnya dalam perencanaan pergantian jabatan.
7. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategi.

Menurut Sutrisno (2011: 94) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kecerdasan emosional dan nilai ekonomi.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat

diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan kerja

Keandala yang dapat kerja mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan sertasemangat tinggi.

4. Komunikasi

Yaitu berhubungan atau interaksi dengan sesame rekan kerja dalam organisasi

2.2. Kecerdasan Spiritual

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Sudarmanto (2015: 192) “Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Hal ini harus diraih dalam suatu lingkungan yang sarat dengan cinta dan kepedulian”. Selanjutnya, (Robbins & Timothy, 2015: 170) “kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh”.

Menurut Moorhead & Griffin (2013: 157) “kecerdasan spiritual adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpanggil untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya”.

Kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya”. Kecerdasan spiritual juga disebut kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain Fahmi (2016: 35). Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2.2.2 Karakteristik Orang yang memiliki Kecerdasan Spritual yang Tinggi

Menurut Nggermanto (2015: 79), ada beberapa ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi diantaranya adalah:

1. Memiliki prinsip dan visi yang kuat

Adalah pedoman yang melalui hal perilaku yang terbukti mempunyai nilai yang langgeng dan permanen. Prinsip bersifat mendasar, prinsip ada dasarnya tidak dapat disangkal karena sendirinya sudah jelas ada beberapa contoh prinsip antaranya adalah:

2. Kebenaran adalah sesuatu yang paling nyata.

Setiap hari yang dihadapkan dengan kebenaran tetapi kadang-kadang seseorang tidak merasa keberadaannya. Hidup berdasarkan prinsip kebenaran menuntut seseorang ke arah kesempurnaan.

3. Prinsip keadilan

Keadilan adalah memberikan suatu dengan haknya, prinsip keadilan adalah prinsip yang sangat mendasar yang system kehidupan hidup selaras dengan prinsip keadilan yang dapat konsisten melangkah dengan di jalan kebenaran.

4. Prinsip Kebaikan

Kebaikan adalah memberikan lebih pada haknya. Yang perlu ditentukan disini adalah kebaikan prinsip yang sangat penting dengan syarat selaras dengan prinsip kebenaran dan keadilan.

5. Kesatuan dalam keragaman

Manusia yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah yang mampu melihat ketunggalan dalam keragaman. Misalnya individu yang satu dengan yang lainnya adalah berbeda tetapi sama-sama ingin terus mau. Ketunggalan dalam keragaman adalah prinsip utama yang harus kita pegang tegus agar memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi.

6. Memaknai

Makna adalah identitas sesuatu yang paling signifikan. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual menemukan makna terdalam dari segala sisi kehidupan. Karunia Tuhan berupa kenikmatan atau tujuan dariNya sama-sama memiliki makna spiritual yang tinggi.

7. Kesulitan dan penderitaan

Kesulitan menumbuhkan kembangkan dimensi spiritual manusia. Kecerdasan spiritual mampu mentransformasikan kesulitan menjadi suatu medan penyempurnaan dan pendidikan spiritual yang bermakna.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Spiritual

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual

menurut Sudarmanto (2015 : 197) adalah sebagai berikut :

1. Mutlak Jujur

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

2. Keterbukaan

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

3. Pengetahuan diri

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

4. Fokus pada kontribusi

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

2.3. Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kecerdasan emosional seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kecerdasan emosional rata-rata atau biasa saja.

Menurut Bismala dan Arianty (2015: 26) Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah. Kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu

dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain (Kreitner,2010: 185). (Robbin dan Timothy,2015: 50) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Menurut Bismila (2015 : 16) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya.

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Sedangkan menurut Wijono (2017: 79) seseorang dapat dikatakan Kecerdasan emosional kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks).

2. Psikis

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek (Goleman, 2015: 16) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

2. Pengendalian diri

Pengendalian diri merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan yang dapat menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5. Keterampilan Sosial

Keterampilan social merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

6. Pengendalian diri

Pengendalian diri merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata

hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

7. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan yang dapat menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

8. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

9. Keterampilan Sosial

Keterampilan social merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang dapat dilihat pada berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hsil Penelitian
1	Hidayati (2013)	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)	X ₁ =Kecerdasan Spiritual X ₂ =Kecerdasan Emosional Y = Kinerja Karyawan	Penelitian Penjelasan (explanatory research)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

					kinerja karyawan
2	Desty Sesiana Indriyani (2018)	Pengaruh Peranan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Salah Satu Penentu Kinerja Karyawan Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)	$X_1 =$ Kecerdasan Emosional $X_2 =$ Kecerdasan Spiritual $Y =$ Kinerja Pegawai	penelitian Penjelasan (explanatory research)	Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kecerdasan emosional (X_1) dengan item yang terdiri dari kesadaran diri; pengaturan diri; motivasi; empati; keterampilan sosial, sedangkan Kecerdasan Spiritual (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y)
3	Ibnu Aziz Mutaqien (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta	$X_1 =$ Kecerdasan Emosional $X_2 =$ Kecerdasan Spiritual $X_3 =$ Kecerdasan Intelektual $Y =$ Kinerja Karyawan	Metode Analisis Deskriptif	Kecerdasan Spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan pada hasil uji parsial di dapatkan bahwa kedua variabel masing – masing hasil pengujian menunjukkan variabel kecerdasan spiritual dan variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap kinerja Karyawan (studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah	$X_1 =$ Kecerdasan Emosional $X_2 =$ Kecerdasan Spritual $Y =$ Kinerja Karyawan	Metode Analisis Normalitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Spritual tidak Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kecerdasan Emosional terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

		Kota Semarang)			
5	Muhammad Anasrulloh (2013)	“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada 3 BMT di Tulungagung	X1=Kecerdasan emosional X2=Kecerdasan spiritual Y=Kinerja karyawan	Analisis jalur (path analysis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 93), “kecerdasan spiritual adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Karyawan dengan SQ yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki SQ rendah.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu menurut Muhammad Anasrulloh (2013), Sesilia Dwi rini Waryanti (2011) dan Hidayati (2013) pengaruh signifikan antara kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja karyawan

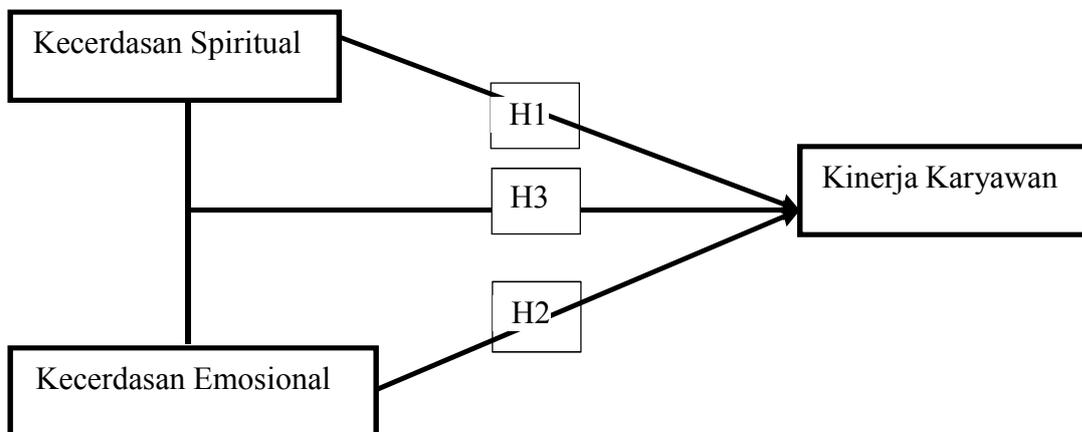
Menurut Robbins & Timothy (2015: 85) kecerdasan emosional (ability) adalah “mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien”. Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Jadi kecerdasan emosional seorang pegawai atau karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu menurut Desty Sesiana Indriyanti (2018) dan Ibnu Aziz Mutaqien (2019) terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Pada dasarnya banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, namun dalam hal ini kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki perannya sendiri dalam hal pembentukan mental serta karakter seorang karyawan. Kecerdasan spiritual yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran. Kecerdasan emosional adalah kemampuan diri seseorang untuk mengenali perasaannya secara optimal sehingga dapat mengatur dirinya sendiri, menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya dan dapat membina hubungan baik terhadap orang lain dan juga mampu menimbulkan rasa empati di lingkungan sosial.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu menurut Ibnu Aziz Mutaqien (2019) terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan spritual dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1:** Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan.
- H2:** Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan.
- H3:** Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari penelitian-penelitian terdahulu yang masih berkontradiksi. Selain itu, penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat suatu hubungan sebab akibat dari variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependent (variabel yang dipengaruhi). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Spritual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) sebagai variabel independent dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini digunakan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan studi spesifik. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa profil, buku, artikel ilmiah, sejarah, visi, misi, tujuan, jumlah karyawan dan gambaran umum tentang Bimbingan Belajar COSINUS Medan .

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bimbingan Belajar COSINUS Medan yang terletak di Jl. Letjend S. Parman Komplek MBC Blok B No.3A Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai dengan september 2022.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang

yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat penelitian. Itulah definisi populasi dalam penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bimbingan Belajar COSINUS Medan yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Tentor Matematika	8
2	Tentor Fisika	6
3	Tentor Kimia	6
4	Tentor Biologi	6
5	Tentor Bahasa Indonesia	5
6	Tentor Bahasa Inggris	5
7	Tentor Sosiologi	5
8	Tentor Sejarah	4
9	Tentor Ekonomi	5
10	Tentor Geografi	6
	Jumlah	56

3.1.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Menurut Arikunto (2013:108), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang responden.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Dependen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Independen) adalah:
 - a. (X₁) : Kecerdasan Spritual
 - b. (X₂) : Kecerdasan Emosional

2. Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Independen). Dalam penelitian ini yang menjadi akibat variabel terikat (Dependen) adalah :
 - a. (Y) : Kinerja Karyawan

3.2.1 Defenisi Operasional

Tabel 3.2
Tabel Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Ukuran
Kecerdasan Spiritual (X ₁)	Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu dan juga dapat manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh, (Sudarmanto 2015 : 192).	1. Mutlak jujur. 2. Kemampuan yang dapat melakukan sebuah perubahan yang lebih baik. 3. Perenungan atas setiap perbuatan. 4. Menghormati pendapat atau pilihan orang lain.	Skala <i>Likert</i>
Kecerdasan Emosional (X ₂)	Kecerdasan emosional adalah sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain (Kreitner 2010 : 185).	1. Kesadaran diri. 2. pengendalian diri. 3. Motivasi. 4. Empati. 5. Keterampilan sosial.	Skala <i>Likert</i>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode yang tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2011:14).	1.Kualitas. 2.Kuantitas 3. Keandalan kerja 4. Kominikasi	Skala <i>Likert</i>
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	---------------------

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara-cara berikut:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Studi Dokumentasi merupakan pembelajaran atau menelaah dokumen atau data-data yang akan ada dalam Usaha yang berhubungan dengan judul penelitian.
3. Jurnal yaitu data pendukung dan berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu Pendidikan serta penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian
4. Internet yaitu menencari informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal makalah atau pun karya ilmiah

3.4 Skala Pengukuran

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini yakni dengan menggunakan kuesioner (terlampir). Pada penelitian ini metode angket digunakan untuk mengukur pengaruh penempatan, penilaian kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Prosedur pemberian skor pada angket dilihat dari bentuk pertanyaan atau pernyataannya yang berbentuk skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang

suatu obyek atau fenomena tertentu.

Tabel 3.3 Skor Likert

No	Kriteria		Pemberian Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	ST	1

3.5 Teknik Analisi Data

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Triana dan Widyarto, 2013). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner (instrument penelitian) yang dibuat valid atau tidak. Beberapa kriteria dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur antara lain; koefisien korelasi product moment melebihi 0,05; koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel} (\alpha : n-2)$ $n =$ jumlah sampel; nilai Sig. $\leq \alpha$.

Secara statistik nilai korelasi dari masing-masing butir atau atribut harus dibandingkan dengan nilai kritisnya pada nilai signifikansi 5% (0,05). Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka data dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka data dikatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini teknik pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*, yakni teknik atau rumus yang digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reabel atau tidak.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan realibel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas $(r) > 0,6$. Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2013 : 91) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas/variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0,9 maka hal ini menunjukkan adanya multikolinieritas
2. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritasnya masih bisa ditoleransi
3. Nilai Eigen Value berjumlah satu atau lebih jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas. Dasar analisis untuk pengujian ini sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), sehingga akan di indikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan alat yang digunakan untuk menjawab segala permasalahan dalam penelitian dilakukan. Metode analisis data dibedakan menjadi analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Analisis Statistik yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Purnomo dan Suhendra, 2020). Yang termasuk ke dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan prosentase.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara gabungan dan kedua, kemudian melihat pengaruh secara parsial variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja. Dengan persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual

β_2 = koefisien regresi variabel kecerdasan emosional

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Spritual

3.7.3 Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan mengetahui seberapa jauh pengaruh variable Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5% atau 0,05. Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat.
2. $H_1: b_1, b_2 > 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.7.4 Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variable bebas secara Bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap variable terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara Bersama-sama variable bebas (dependen) terhadap variable terikat (independent) maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

1. $H_0: b_1, b_2=0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat. Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. $H_0 : b_1, b_2 \neq 0,0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat.

Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dinyatakan dengan R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel independen, tapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar yaitu terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan, maka penelitian ini menggunakan *Adjusted* R^2 berkisar 0 dan 1. Jika nilai *Adjusted* R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya

