

**Kode>Nama Rumpun Ilmu: 562/Manajemen
Bidang Fokus : Sosial
Humaniora, Seni
Budaya
dan Pendidikan**

**LAPORAN KEMAJUAN
PENELITIAN TERAPAN UNGGULAN PERGURUAN TINGGI**



**MODEL KINERJA KARYAWAN DALAM KECERDASAN
INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN
SPRITUAL DI BANK MANDIRI SYARIAH**

**Peneliti:
Prof. Dr. Lia Amalia
Dr. Rojuaniah
Nina Nurhasanah., SE., MM**

Universitas Esa Unggul, Jakarta

September , 2018

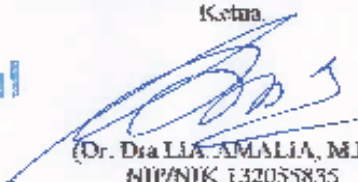
HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: Model Kinerja Karyawan dalam Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual di Bank Mandiri Syariah
Peneliti/Pelaksana	
Nama Lengkap	: Dr. Dra LIA AMALIA, M.M.
Perguruan Tinggi	: Universitas Esa Unggul
NIDN	: 0016145301
Jabatan Fungsional	: Guru Besar
Program Studi	: Akuntansi
Nomor HP	: 08159200053
Alamat surel (e-mail)	: lia.amalia@esaunggul.ac.id
Anggota (1)	
Nama Lengkap	: Dr. Ir ROJITANIAH M.M.
NIDN	: 0302076701
Perguruan Tinggi	: Universitas Esa Unggul
Anggota (2)	
Nama Lengkap	: NINA NURHASANAH S.P., M.M.
NIDN	: 0325107804
Perguruan Tinggi	: Universitas Esa Unggul
Institusi Mitra (jika ada)	
Nama Institusi Mitra	: -
Alamat	: -
Penaanggung Jawab	: -
Tahun Pelaksanaan	: Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun
Biaya Tahap Berjalan	: Rp 50.000,000
Biaya Keseluruhan	: Rp 50.000,000

Mengetahui,
Ketua LPPM


(Dr. Hasyim, SE, MM, M.Ed.)
NIP/NIK NIK. 0201040164

D.K.I. JAKARTA, 6 - 9 - 2018
Ketua


(Dr. Dra LIA AMALIA, M.M.)
NIP/NIK 132088835

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Model Kinerja Karyawan Dalam Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual di Bank Mandiri Syariah

2. Tim Peneliti :

No	N a m a	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Prof.Dr.Lia Amalia., SE,MM	Ketua	Manajemen Sumber Daya Manusia	UEU	8
2	Dr. Ir. Rojuaniah., MM	Anggota	Manajemen SumberDaya Manusia	UEU	8
3.	Nina Nurhasanah.,SE., MM	Anggota	Manajemen	UEU	8

3. Obyek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan bank syariah dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual.

Obyek penelitian yang dikaji adalah:

- a. Melakukan kajian determinan faktor eksternal dan faktor internal kinerja karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual
- b. Melakukan kajian tentang kinerja karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual
- c. Memperoleh bukti empiris determinan yang paling dominan dalam kinerja karyawan
- d. Membentuk model kinerja karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual
- e. Menghasilkan model kinerja dosen yang mengkaji dalam analisis kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dalam penilaian prestasi kerja karyawan
- f. Konstruksi model kebijakan kinerja karyawan dalam penyajian dan pelaporan laporan *key performance index* karyawan
- g. Konstruksi model pedoman dalam penyajian dan pelaporan kinerja karyawan

4. Masa Pelaksanaan :

Mulai : Bulan Maret tahun: 2018

Berakhir : Bulan Desember tahun: 2019

5. Usulan Biaya DRPM Ditjen Penguatan Risbang

Tahun 1 : Rp. 92.600.000,-

Tahun 2 : Rp. 95.400.000,-

6. Lokasi Penelitian (Lab/Studio/lapangan)

Lokasi penelitian adalah survey lapangan pada Bank Mandiri Syariah di Jakarta

7. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan kontribusinya).

Tidak ada.

8. Temuan yang ditargetkan (penjelasan gejala atau kaidah, metode, teori, atau antisipasi yang dikontribusikan pada bidang ilmu).

Kajian kinerja karyawan bank syariah masih jarang dan belum terdapat kajian empiris secara komprehensif. Kinerja karyawan tersebut dikaji dalam hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual. Oleh karena itu, fenomena ini tidak cukup hanya dikaji oleh ilmu manajemen, tetapi perlu melibatkan disiplin ilmu yang lain yaitu keperilakuan, psikologi, pendidikan, dan sosial budaya. Penelitian ini melakukan konstruksi model kinerja karyawan dalam proses penyajian pelaporan kinerja keuangan dengan mengembangkan perilaku etis untuk mengurangi dan mengeliminasi perilaku *moral hazard* secara integratif dari perilaku individu di bawah kendali dan perilaku atas kemauan sendiri dengan menjelaskan mudah atau tidaknya perilaku dilakukan. Temuan yang ditargetkan adalah *pertama*, Menghasilkan model kinerja karyawan yang mengkaji dalam analisis faktor eksternal dan internal individu karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual. *Kedua*, konstruksi model kinerja karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual. *Ketiga*, konstruksi model kebijakan model kinerja karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual. *Keempat*, konstruksi model kinerja karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual.

9. Kontribusi mendasar pada bidang ilmu (Uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada gagasan fundamental dan orisinal yang akan mendukung pengembangan iptek).

Penelitian ini memberi kontribusi penting pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia perilaku organisasi. Proses penyajian dan laporan prestasi kerja karyawan dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual. Sehingga, memberi penilaian prestasi kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah. Proses ini mengkolaborasikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dalam menentukan kinerja karyawan

Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama berkala ilmiah internasional bereputasi, nasional terakreditasi, atau nasional tidak terakreditasi, dan tahun rencana publikasi).

a. Jurnal ilmiah nasional terakreditasi : “Ventura” yang akan dipublikasikan pada tahun 2018,

b. Jurnal internasional bereputasi terindeks SCOPUS : International Journal Economics and Finance (IJEFI) yang akan dipublikasikan pada tahun 2019.

10. Rencana luaran HKI, buku, purwarupa atau luaran lainnya yang ditargetkan, tahun rencana perolehan, atau penyelesaiannya.

a. Luaran yang akan dilakukan adalah buku ajar yang terbit tahun 2019.

b. Luaran berupa HAKI yaitu hak cipta.

DAFTAR ISI

	Halaman
1. Lembar Pengesahan	ii
2. Daftar Isi	v
3. Ringkasan.....	vi
4. Bab 1 Pendahuluan	1
5. Bab 2 Renstra dan Road Map Penelitian Perguruan Tinggi	5
6. Bab 3 Tinjauan Pustaka	8
7. Bab 4 Metode Penelitian.....	15
8. Bab 5 Biaya dan Jadwal Pelaksanaan	20
9. Daftar Pustaka.....	21

LAMPIRAN

1. Justifikasi Anggaran.....	23
2. Dukungan sarana dan prasarana penelitian.....	25
3. Susunan organisasi tim peneliti dan pembagian tugas	26
4. Biodata Peneliti.....	26
5. Surat Pernyataan Ketua Peneliti	41

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk konstruksi model kebijakan dan pedoman dalam penyajian dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perbankan syariah..

Penelitian ini akan menguji kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan tiga kecerdasan yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan individu karyawan. Kecerdasan intelektual merupakan aspek penting dalam kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Rancangan penelitian ini berbentuk *triangulation* dengan *mix method* yaitu kausalitas eksplanatoris yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal secara simultan antar variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perbankan syariah yang menjadi responden.

Metode pengumpulan data adalah survey. Jenis data berbentuk primer. Responden penelitian adalah karyawan perbankan syariah yang bekerja di Mandiri syariah. Unit analisis adalah individu karyawan yang bekerja di Mandiri syariah. Alat uji analisis dengan Regresi Linear Berganda dalam menguji model pengaruh, model pengukuran dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini mengembangkan inovasi kebijakan dan pedoman dalam model dengan mengkaji analisis faktor kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Mandiri syariah. Implikasi proses tersebut akan menghasilkan target dan temuan sebagai berikut; **pertama**, menghasilkan model kinerja karyawan yang menguji dalam pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara individu, **kedua**, konstruksi model kinerja karyawan dalam pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya, **ketiga**, konstruksi model kebijakan kinerja karyawan di Mandiri syariah, **Keempat**, diseminasi dalam seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia (FMI) atau seminar Internasional pada Perguruan Tinggi di Indonesia atau di luar Indonesia. **Kelima**, Publikasi hasil penelitian dalam Jurnal Nasional Terakreditasi, yaitu Jurnal Ventura atau jurnal Internasional Bereputasi (Scopus) IJEFL.

Keywords : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bank Syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan yang diterima oleh bank syariah maupun yang dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian antara nasabah dan bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariah Islam. Bank Syariah memiliki fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi dari pemilik dana. Fungsi lainnya adalah menyalurkan dana kepada pihak lain yang membutuhkan dana dalam bentuk jual beli maupun kerjasama usaha. Penelitian ini akan menguji kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indicator (KPI)* sesuai dengan target yang telah ditentukan dan secara langsung berpengaruh terhadap remunerasi karyawan. Selain itu, terdapat hal lain yang menjadi kendala dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja karyawan di divisi yang tidak berhubungan dengan bisnis perusahaan. Hal-hal seperti ini yang masih menjadi kendala dalam pengukuran kinerja karyawan di Mandiri Syariah. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan tiga kecerdasan yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan individu karyawan. Kecerdasan intelektual merupakan aspek penting dalam kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Menurut Wiramiharja (2003) dalam Lisda Rahmasari (2012:4), ada beberapa indikator penting dalam kecerdasan intelektual yakni:

1. Kemampuan figur, yakni pemahaman dan nalar di bidang bentuk.
2. Kemampuan verbal, yakni pemahaman dan nalar di bidang bahasa.
3. Kemampuan numerik, pemahaman dan nalar di bidang numerik.

Selain kecerdasan intelektual, terdapat kecerdasan emosional yang sangat erat berkaitan dengan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan individu dalam kematangan dan kedewasaan pola pikir. Goleman (2003) menjelaskan kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima hal, yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*), kemampuan untuk menyadari apa yang dirasakan.
2. Pengaturan Diri (*Self Management*), kemampuan untuk mengelola emosi dan rangsangan sendiri.
3. Motivasi Diri (*Self Motivation*), kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. Empati (*Empathy/Social awareness*), kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain.
5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*), kemampuan untuk menangani emosi orang lain.

Selain dua kecerdasan di atas, terdapat kecerdasan yang berpengaruh terhadap individu yakni kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan individu untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, bersikap optimis dan dapat membuat orang menjadi lebih baik. Kecerdasan spiritual dapat mengintegrasikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dengan baik. Kecerdasan spiritual dapat membantu individu dalam menemukan arti dan tujuan hidupnya berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

1.2. Tujuan Khusus

Tujuan yang dicapai adalah terciptanya model kebijakan dan pedoman kinerja karyawan di Mandiri syariah. Tahapan yang dicapai adalah:

- a. Membentuk model kinerja karyawan yang mengkaji dalam analisis faktor kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual,
- b. Melakukan kajian tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan
- c. Konstruksi model fit Kinerja karyawan
- d. Konstruksi model keputusan kinerja karyawan
- e. Konstruksi model kebijakan *kinerja karyawan* dalam mempengaruhi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual
- f. Konstruksi model pedoman dalam kinerja karyawan.

1.3. Urgensi Penelitian

Kinerja karyawan belum terdapat kajian teoritis dan empiris secara komprehensif. Kinerja karyawan tersebut dikaji dalam masalah prestasi kerja karyawan di BNI Syariah (Lia Amalia, 2015). Proses penilaian Kinerja Karyawan, banyak dilakukan

sebagai alat untuk menilai prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, fenomena ini tidak cukup hanya dikaji oleh ilmu manajemen, tetapi perlu melibatkan disiplin ilmu yang lain. Misalnya, keperilakuan, pendidikan, psikologi, dan sosial budaya. Motivasi inilah yang mendasari untuk melakukan kajian terhadap kinerja karyawan pada Mandiri Syariah. Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan dalam proses penilaian prestasi kerja.

1.4. Dukungan usulan riset pada capaian Renstra dan peta jalan penelitian perguruan tinggi

Kinerja karyawan merupakan aspek prestasi karyawan karena berhubungan dengan perilaku dan *Key Performance Index*. Artinya, manusia akan mempunyai pemahaman bahwa perilaku yang benar atau salah bisa menjadi ambigu karena adanya sifat oportunis dalam diri individu manusia yang akan dapat membangun jati diri manusia dalam suatu bangsa. Proses *Kinerja Karyawan Mandiri Syariah* yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan konstruksi model kebijakan dalam mengeliminasi Kinerja karyawan Bank Syariah dalam prestasi kerja karyawan, konstruksi pedoman dalam menilai prestasi kerja karyawan pada organisasi. Hal ini merupakan hal baru bersifat inovatif karena dibentuk dari pendekatan *psikologi/perilaku*, pendidikan, social budaya, pada area manajemen sumber daya manusia. Sehingga mendukung peta jalan PUPT UEU dalam meningkatkan kekuatan karakter bangsa melalui Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa.

1.5. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian adalah perbaikan dan peningkatan kekuatan karakter bangsa melalui kinerja karyawan dari Bank Syariah sehingga dapat mengeliminasi perilaku untuk aspek pembentukan karakter manusia. Proses ini merupakan proksi bagi profesi atau organisasi untuk melakukan pembangunan manusia sehingga negara akan mempunyai modal dalam daya saing bangsa untuk berkompetisi dengan bangsa lain.

1.6. Temuan dan Luaran Penelitian

Temuan penelitian ini adalah memperoleh model Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan Mandiri Syariah.

Luaran penelitian adalah *pertama*, menghasilkan model kinerja karyawan yang menguji dalam pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara individu, *kedua*, konstruksi model kinerja karyawan dalam pengaruh

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritualnya, *ketiga*, konstruksi model kebijakan kinerja karyawan di perbankan Mandiri syariah, *Keempat*, diseminasi dalam seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia (FMI) atau seminar Internasional pada Perguruan Tinggi di Indonesia atau di luar Indonesia. Publikasi hasil penelitian dalam Jurnal Nasional Terakreditasi, yaitu Jurnal Ventura atau jurnal Internasional Bereputasi (Scopus) IJEFLL*Kelima*, memperoleh HAKI dalam bentuk hak cipta.

Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi menghasilkan target capaian dalam tabel

2.1.

Tabel 2.1 : Rencana Target Capaian Tahunan

No	Jenis Luaran				Indikator Capaian			
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS	TS+1	TS+2	
1	Publikasi ilmiah	Internasional					Ada	
		Nasional Terakreditasi				Ada		
2	Pemakalah dalam temu ilmiah	Internasional					Ada	
		Nasional				Ada		
3	Invited Speaker dalam temu ilmiah	Internasional				-	-	
		Nasional				-	-	
4	Visiting Lecturer	Internasional				-	-	
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Paten				-	-	
		Paten Sederhana				-	-	
		Hak Cipta					-	Ada
		Merek dagang					-	-
		Rahasia Dagang					-	-
		Desain Produk Industri					-	-
		Indikasi Geografis					-	-
		Perlindungan Varietas Tanaman					-	-
6	Teknologi Tepat Guna	Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu				-	-	
						-	-	
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya Sosial	Seni/Rekayasa					Ada	
8	Buku Ajar (ISBN)						Ada	
9	Tingkat Kesiapan Teknologi					-	-	

BAB II

RENSTRA DAN ROAD MAP PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

2.1. Renstra dan Road Map Penelitian Bidang Unggulan

Rencana strategis UEU adalah proses mencapai masa depan dalam prestasi berbagai kegiatan akademik ataupun non-akademik yang dihasilkan oleh seluruh sivitas akademiknya saat ini melalui kegiatan strategis yang inovatif dan agresif yang memungkinkan lembaga ini untuk beradaptasi dan menangkap peluang yang ada dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat dan pengembangan institusi, serta mengantisipasi adanya tantangan lingkungan yang dicirikan dengan meningkatnya kompetisi untuk merekrut dan memperebutkan mahasiswa, dosen, staff, pendanaan dan sumber sumber daya lainnya.

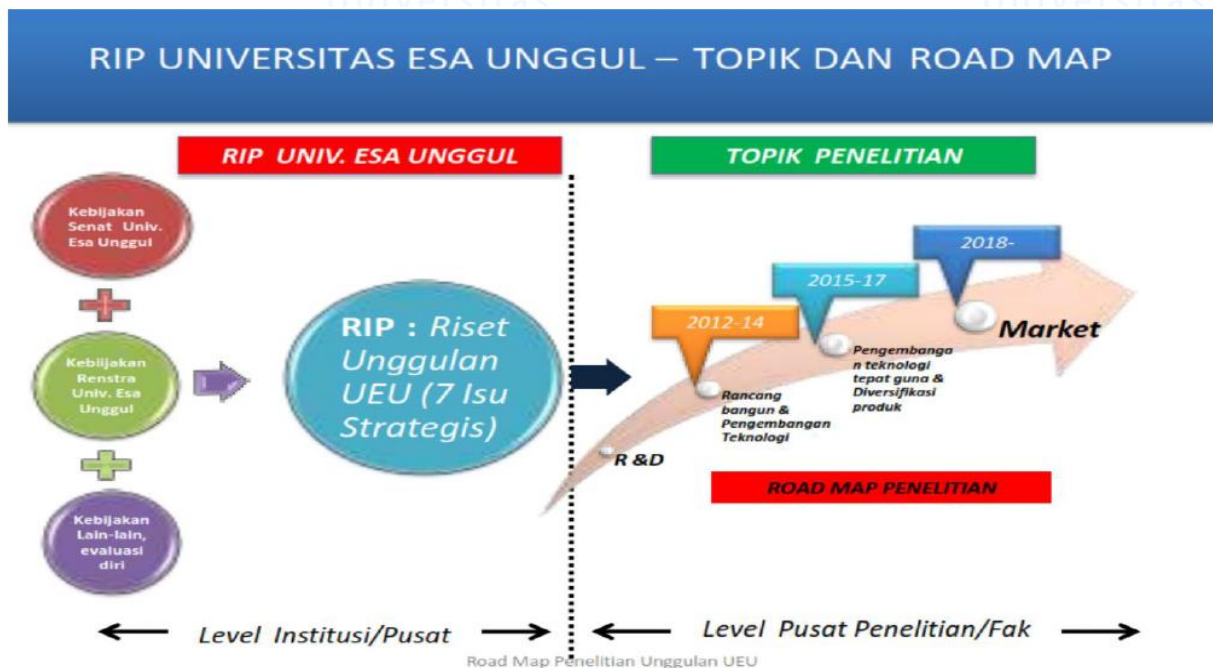
Perencanaan tersebut mempunyai sasaran strategis yang telah dikembangkan strategi-strategi yang kreatif dan berorientasi pada masa depan, yang jika diimplementasikan nantinya akan memungkinkan lembaga ini untuk bersaing dengan baik di lingkungan strategis yang sangat dinamis dalam dasa warsa ke depan ini. Perencanaan tersebut mempunyai prinsip dasar yaitu

“adanya kreatifitas dan inovasi dalam mencapai tujuan” serta menjabarkan dalam inisiatif sasaran strategis. Salah satu Sasaran Strategis dari Universitas Esa Unggul di bidang penelitian adalah: Dosen aktif berkontribusi dalam pengembangan ipteks dan kesejahteraan umat manusia melalui penelitian dan pengabdian masyarakat.

Dengan melihat Rencana Strategis Universitas, maka Penelitian merupakan unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi adalah wahana untuk melatih, mendidik, mengembangkan dan membangun sikap dan kehidupan ilmiah. Perguruan tinggi juga berperan untuk terus menggali ilmu pengetahuan dan teknologi demi kepentingan, kemajuan dan kesejahteraan bangsa. Perguruan tinggi harus dapat menemukan solusi permasalahan bangsa sebagai kontribusi nyata dari ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Sikap dan kehidupan ilmiah di perguruan tinggi diwujudkan dengan pengembangan kegiatan penelitian dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, serta permasalahan- permasalahan sosial budaya.

Payung Penelitian Unggulan Universitas Esa Unggul sampai dengan tahun 2021 adalah Mewujudkan Hasil Penelitian Berkualitas dan *Sustainable*. Untuk mewujudkan payung penelitian tersebut, seluruh program-program penelitian diarahkan dalam mengatasi Tujuh Tema Sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul, yaitu pada Masalah:

1. Pengentasan Kemiskinan (*Poverty Alleviation*) dan Ketahanan serta Keamanan Pangan (*Food Safety and Security*)
2. Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan (*New And Renewable Energy*)
3. Kualitas Kesehatan, Penyakit Tropis, Gizi, dan Obat-Obatan (*Health, Tropical Diseases, Nutrition and Medicine*)
4. Penerapan Pengelolaan Bencana (*Disaster Management*) dan Integrasi Nasional dan Harmoni Sosial (*Nation Integration & Social Harmony*)
5. Implementasi Otonomi Daerah dan Desentralisasi (*Regional Autonomy and Decentralization*)
6. Pengembangan Seni & Budaya/Industri Kreatif (*Arts and Culture/ Creative Industry*) dan Teknologi Informasi serta Komunikasi (*Information and Communication Technology*)
7. Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*)



**Gambar 1. Basis Roadmap Penelitian
(Sumber Pedoman Penyusunan RIP- RISTEKDIKTI)**

2.2. Luaran penelitian dan Sinergi kelompok penelitian untuk menghasilkan inovasi yang ditargetkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan konstruksi model kebijakan Model Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah pada organisasi. Pedoman untuk membuat model Kecerdasan Intelektual. Kecerdasan Emosioanal, Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja KaryawanMandiri Syariah merupakan hal baru bersifat inovatif karena dibentuk dari pendekatan *psikologi/perilaku, pendidikan, social budaya, dan keuangan* pada area kinerja karyawan Mandiri Syariah.

Kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) sesuai dengan target yang telah ditentukan dan secara langsung berpengaruh terhadap renumerasi karyawan. Selain itu, terdapat hal lain yang menjadi kendala dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja karyawan di divisi yang tidak berhubungan dengan bisnis perusahaan. Hal-hal seperti ini yang masih menjadi kendala dalam pengukuran kinerja karyawan di Mandiri Syariah.

2.3. Pentingnya riset yang diusulkan dalam mendukung capaian Rencana strategis penelitian Perguruan Tinggi.

Pada penelitian ini akan menguji kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sepiritual terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan tiga kecerdasan yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan individu karyawan. Kecerdasan intelektual merupakan aspek penting dalam kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Wiramiharja (2003) dalam Lisda Rahmasari (2012:4), ada beberapa indikator penting dalam kecerdasan intelektual yakni:

1. Kemampuan figur, yakni pemahaman dan nalar di bidang bentuk.
2. Kemampuan verbal, yakni pemahaman dan nalar di bidang bahasa.
3. Kemampuan numerik, pemahaman dan nalar di bidang numerik.

Selain kecerdasan intelektual, terdapat kecerdasan emosional yang sangat erat berkaitan dengan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan individu dalam kematangan dan kedewasaan pola pikir. Goleman (2003) menjelaskan kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima hal, yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*), kemampuan untuk menyadari apa yang dirasakan.
2. Pengaturan Diri (*Self Management*), kemampuan untuk mengelola emosi dan rangsangan sendiri.
3. Motivasi Diri (*Self Motivation*), kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. Empati (*Empathy/Social awareness*), kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain.
5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*), kemampuan untuk menangani emosi orang lain.

Selain dua kecerdasan di atas, terdapat kecerdasan yang berpengaruh terhadap individu yakni kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan individu untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, bersikap optimis dan dapat membuat orang menjadi lebih baik. Kecerdasan spiritual dapat mengintegrasikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dengan baik. Kecerdasan spiritual dapat membantu individu dalam menemukan arti dan tujuan hidupnya berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:438) merupakan daya reaksi atau penyesuaian yang secara tepat, baik secara fisik maupun mental. Menurut Covey (2005:75) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan manusia untuk menganalisis, berpikir dan menentukan hubungan sebab-akibat, berpikir secara abstrak, menggunakan bahasa, memvisualisasikan sesuatu, dan memahami sesuatu.

Sedangkan menurut Sternberg (2008:121), kecerdasan intelektual adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Dari pemaparan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan individu untuk memperoleh dan menguasai pengetahuan, serta memahami dan memecahkan permasalahan yang dihadapi dengan cepat dan tepat. Hal ini juga berlaku pada karyawan tanpa memiliki kecerdasan intelektual ia tidak mampu untuk memahami dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Wiramiharja (2003) dalam Rahmasari (2012:4) mengemukakan indikator-indikator kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Wiramiharja meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Wiramiharja menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bentuk.
- b. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa.
- c. Pemahaman dan nalar di bidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan

variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif.

3.2 Kecerdasan Emosional

Menurut Covey (2005:76), kecerdasan emosional adalah pengetahuan mengenai diri sendiri, kesadaran diri, kepekaan sosial, empati, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan orang lain. Kecerdasan emosi adalah kepekaan mengenai waktu yang tepat, kepatutan secara sosial, dan keberanian untuk mengakui kelemahan, menyatakan dan menghormati perbedaan. Penggabungan pemikirandan perasaan akan menciptakan keseimbangan, penilaian, dan kebijaksanaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Meyer (2007: 58) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting. Selanjutnya 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. Sedangkan menurut Goleman (2003) dalam Rahmasari (2012:6), kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosi pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Pengertian lain menurut Robbins (2008: 151), kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Dari pemaparan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan dari individu mengendalikan emosi dan perasaan dalam

menghadapi setiap permasalahan yang terjadi di dalam kehidupan. Kecerdasan emosional menjadi penting bagi seorang karyawan untuk dapat mengendalikan emosi dan perasaan dalam menangani berbagai permasalahan yang dihadapi.

Dimensi Kecerdasan Emosional

Goleman (2003) dalam Rahmasari (2012:8) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

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

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

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

3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

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

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

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

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan

jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

3.3. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2000:3) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks pemaknaan lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Kecerdasan spiritual merupakan landasan pokok untuk kecerdasan manusia yang lainnya. Menurut Supriyanto dan Troena (2011:695), 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 memberimakna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Sedangkan menurut Agustian (2001: 57), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran tauhid (integralistik) serta berprinsip “hanya karena Allah SWT”. Dengan penggabungan atau sinergi antara kepentingan dunia (EQ) dan kepentingan spiritual (SQ), yakni ESQ, hasilnya adalah kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa seseorang dan terciptanya etos kerja yang tinggi tak terbatas. Agustian (2001: 199) mengatakan bahwa di dalam Islam hal-hal yang berhubungan kecakapan spiritual seperti konsistensi (istiqamah), kerendahan hati (tawadlu), berusaha dan berserah diri (tawakal), ketulusan/sincerety (keikhlasan), totalitas (kaffah), keseimbangan (tawazun), dan integritas & penyempurnaan (ihsan), semua itu dinamakan Akhlakul Karimah. Dalam kecerdasan spiritual, hal-hal inilah yang dijadikan tolak ukur kecerdasan spiritual.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan manusia untuk menempatkan diri dan perilaku serta memahami makna hidup dalam menghadapi setiap persoalan yang dihadapi. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan dapat

memberikan makna positif dari setiap peristiwa yang dialami dalam kehidupannya dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian dan kebahagiaan.

Kecerdasan Spiritual

Ada beberapa dimensi dalam kecerdasan spiritual. Menurut Zohar dan Marshall (2001) dalam Rahmasari (2012:12) ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual di antaranya:

a. Memiliki Kesadaran Diri

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

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 dibalik.

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.

3.4. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) definisi kinerja adalah hasil pekerjaan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Menurut Hasibuan (2000: 93) memberikan batasan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pemaparan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Baik atau tidaknya suatu perusahaan itu jelas tergantung pada baik tidaknya kinerja yang ada di dalam organisasi.

Dimensi Kinerja

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993) dalam Rahmasari (2012:14) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

e. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

3.4. Studi Pendahuluan

1. *The Influence of Emotional Intelligence and Creativity on Work Performance and Commitment* Sheiladevi Sukumaran, Ahilah Sivelangan (2012). penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, kreativitas terhadap kinerja dan komitmen karyawan.
2. *The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia*, Anita Abdul Rani, Imadudin Abidin, Mohd Rashid Abd Hamid (2013). menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja.
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT. Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber, Rio Marpaung, Maria Krisna (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pimpinan di PT Riau Andalan Pulp And Paper masuk pada kategori masih rendah. Kinerja karyawan dinilai oleh responden sudah tinggi dan Loyalitas karyawan dinilai sangat rendah terutama pada rendahnya keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.
4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Studi Empiris Mahasiswa Maksi Dan PPAK) Putu Mahardika Pande (2012). Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja alumni, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh pada kinerja alumni.
5. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, Lisda Rahmasari (2012). Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa ternyata kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota

Malang) Achmad Sani Supriyanto, Eka Afnan Troena (2012) 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, kecerdasan 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.

7. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Paisal & Susi Angraini (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan
8. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang) Achmad Sani Supriyanto, Eka Afnan Troena (2012) 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, kecerdasan 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.
9. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat) Pingkan Moniaga (2013). Hasil penelitian yaitu Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki oleh karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya sebagai karyawan. Dari ketiga jenis kecerdasan manusia yang

diteliti, kecerdasan intelektual yang memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

10. Pengaruh *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Spiritual Quotients (ESQ)* terhadap Perilaku Etis Profesi Akuntan Publik dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bali)Desak Putu Lani Mahadewi, I Putu Gede Diatmika, I Made Pradana Adiputra (2015). Penelitian ini dilakukan di KAP di wilayah Bali dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode *MRA (Moderate Regression Analysis)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) *Intelligence Quotient (IQ)* berpengaruh positif terhadap perilaku etis profesi akuntan publik, 2) *Emotional Spiritual Quotients (ESQ)* berpengaruh positif terhadap perilaku etis profesi akuntan publik, 3) *Locus Of Control* dapat memoderasi *Intelligence Quotient (IQ)*, dan *Emotional Spiritual Quotients (ESQ)* terhadap perilaku etis profesi akuntan publik.

3.4. Roadmap Penelitian

Cakupan penelitian ini menjelaskan peta penelitian yang akan menghasilkan penelitian terintegrasi dari rencana awal tahun 2017-2018 untuk menghasilkan model konseptual kinerja karyawan Mandiri Syariah dalam program Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi. Setelah program Penelitian Terapan diselesaikan dan menghasilkan model perilaku *kinerja karyawan*maka program ini dapat dilanjutkan untuk diaplikasikan dalam penilaian kinerja karyawan perbankan. Tujuannya adalah dapat menghasilkan model yang fit dan sesuai dengan keinginan *user* dalam proses penyajian laporan keuangan untuk pengambilan keputusan bagi *stakeholder*.Usaha tersebut dilakukan sebagai upaya memenuhi kebutuhan industri jasa akuntansi dan keuangan.Peta penelitian ditunjukkan pada gambar 3.1.

2011	2012	2014	2015-2016	2017-2018	2019	2020			
Teknik Key Performance Index Dalam kinerja karyawan									
	Kinerja Karyawan dalam perilaku								
		Kinerja Karyawan Dalam Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional	Kinerja karyawan dalam kajian factor Perbankan Syariah						
	individu karyawan dalam			Kebijakan Kierja Karyawan dalam meilai prestasi kerja di Bank Syariah					
					Kinerja di bawah kendali dan kemauan sendiri secara	Pengukuran Kinerja Karywan sesuai dengan Key Performance Index dan Perilaku Karyawan Bank Syariah			
							komprehensif pada lingkungan budaya kerja transaksional		

Gambar 3.1.Road Map Penelitian

BAB IV METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini berbentuk kausalitas eksplanatoris yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal secara simultan antar variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, perilaku oportunistis, dan *Kinerja Karaywan*. Penelitian ini berhubungan dengan perilaku manusia sebagai reaksi yang bersifat sederhana atau kompleks dalam mempersepsikan jawaban suatu pertanyaan, sehingga penelitian ini merupakan penjelasan dari persepsi responden (*explanatory perceptual research*).

Metode pengumpulan data adalah *survey*. Jenis data berbentuk primer berupa data subyek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik subyek penelitian secara individual. Dimensi waktu adalah *one shot study*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah yang dinilai kinerjanya yang dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritualnya. Unit analisis adalah individu karyawan bank syariah.

Penelitian ini menggunakan alat uji *Regresi Linear Berganda* menguji secara bersama-sama (simultan), dan menguji hubungan antara indikator dengan variabel laten (model pengukuran). Penggabungan pengujian model regresi linear berganda untuk menguji kesalahan pengukuran (*measurement errors*), penghitungan analisis faktor, serta pengujian hipotesis.

3.2 Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan pada Bank Mandiri Syariah di Jakarta . Populasi dari penelitian adalah karyawan PT Bank Mandiri Syariah di kantor pusat. Mengingat besarnya jumlah populasi sehingga untuk menentukan ukuran sampel minimum digunakan rumus Slovin yaitu:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Berdasarkan rumus tersebut, dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{603}{1 + 603 \times (5\%)^2}$$
$$= \frac{603}{2,5075}$$

$$n = 240,478 \text{ dibulatkan } 250$$

3.3 Variabel Penelitian

Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel yaitu, sampel acak atau *random sampling / probability sampling*, dan sampel tidak acak atau *nonrandom sampling/nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2005:74), “*Probability Sampling* adalah teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sedangkan yang dimaksud dengan *nonrandom sampling* atau *nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2005:77), “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.”

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kecerdasan Intelektual (X1)

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan individu untuk memperoleh dan menguasai pengetahuan, serta memahami dan memecahkan permasalahan yang dihadapi dengan cepat dan tepat. Pengukuran indikator yang berjumlah 11 pernyataan yang diambil sebagai kuesioner. Setiap item pertanyaan diukur dengan skala interval dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai dengan Sangat Setuju (5).

b. Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dari individu mengendalikan emosi dan perasaan dalam menghadapi setiap permasalahan yang terjadi di dalam kehidupan. Kecerdasan emosional menjadi penting bagi seorang karyawan untuk dapat mengendalikan emosi dan perasaan dalam menangani berbagai permasalahan yang

dihadapi. Pengukuran indikator yang berjumlah 22 pernyataan. Setiap item pertanyaan diukur dengan skala interval dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai dengan Sangat Setuju (5).

c. Kecerdasan Spiritual (X3)

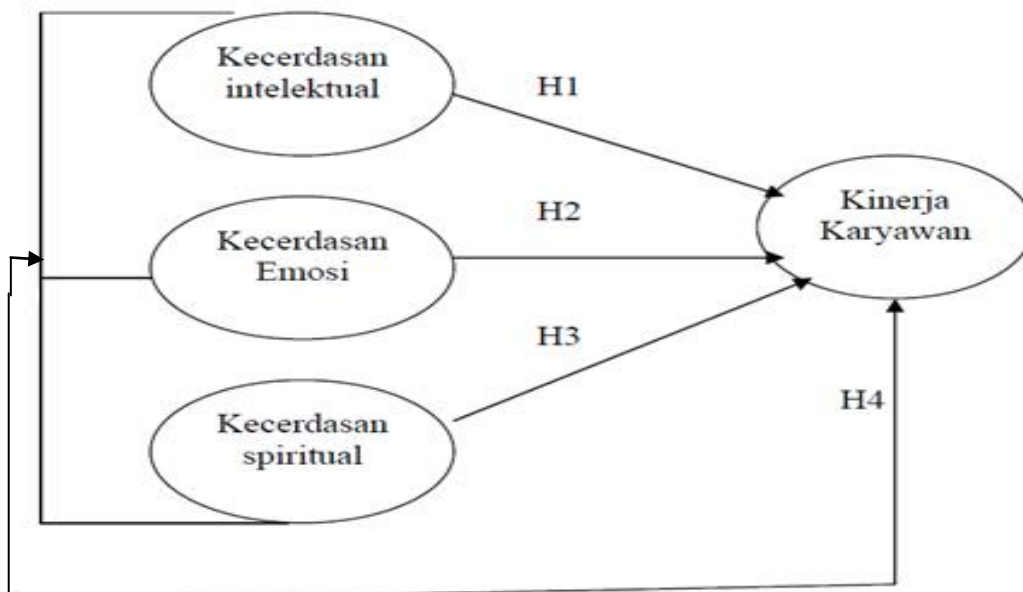
Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan manusia untuk menempatkan diri dan perilaku serta memahami makna hidup dalam menghadapi setiap persoalan yang dihadapi. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan dapat memberikan makna positif dari setiap peristiwa yang dialami dalam kehidupannya dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian dan kebahagiaan. Pengukuran indikator yang berjumlah 18 pernyataan. Setiap item pertanyaan diukur dengan skala interval dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai dengan Sangat Setuju (5).

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Baik atau tidaknya suatu perusahaan itu jelas tergantung pada baik tidaknya kinerja yang ada di dalam organisasi. Pengukuran indikator yang berjumlah 15 pernyataan. Setiap item pertanyaan diukur dengan skala interval dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai dengan Sangat Setuju (5).

3.4 Model Penelitian.

Model penelitian dalam melakukan *kinerja karyawan* terdapat pada gambar 3.1.



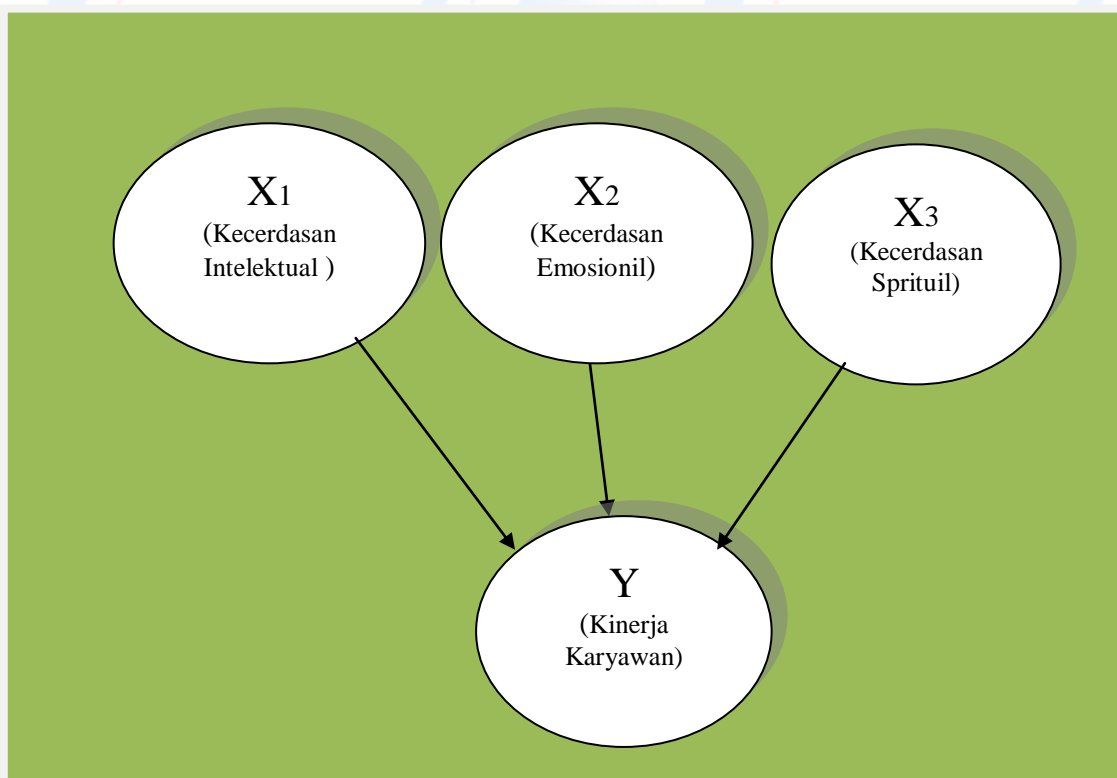
3.5. Teknik Analisis Data

Data akan dianalisis dengan menggunakan *Analaisis Regresi Linear Berganda* dengan paket program SPSS. SEM digunakan dalam pengujian hipotesis 1 sampai dengan 5 melalui analisis *regresi linear berganda*, uji t, dan uji F. Untuk menguji model yang diusulkan, peneliti menggunakan model persamaan regresi linear berganda sehingga diperoleh indikator indicator dengan kuesioner yang valid dengan persamaan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

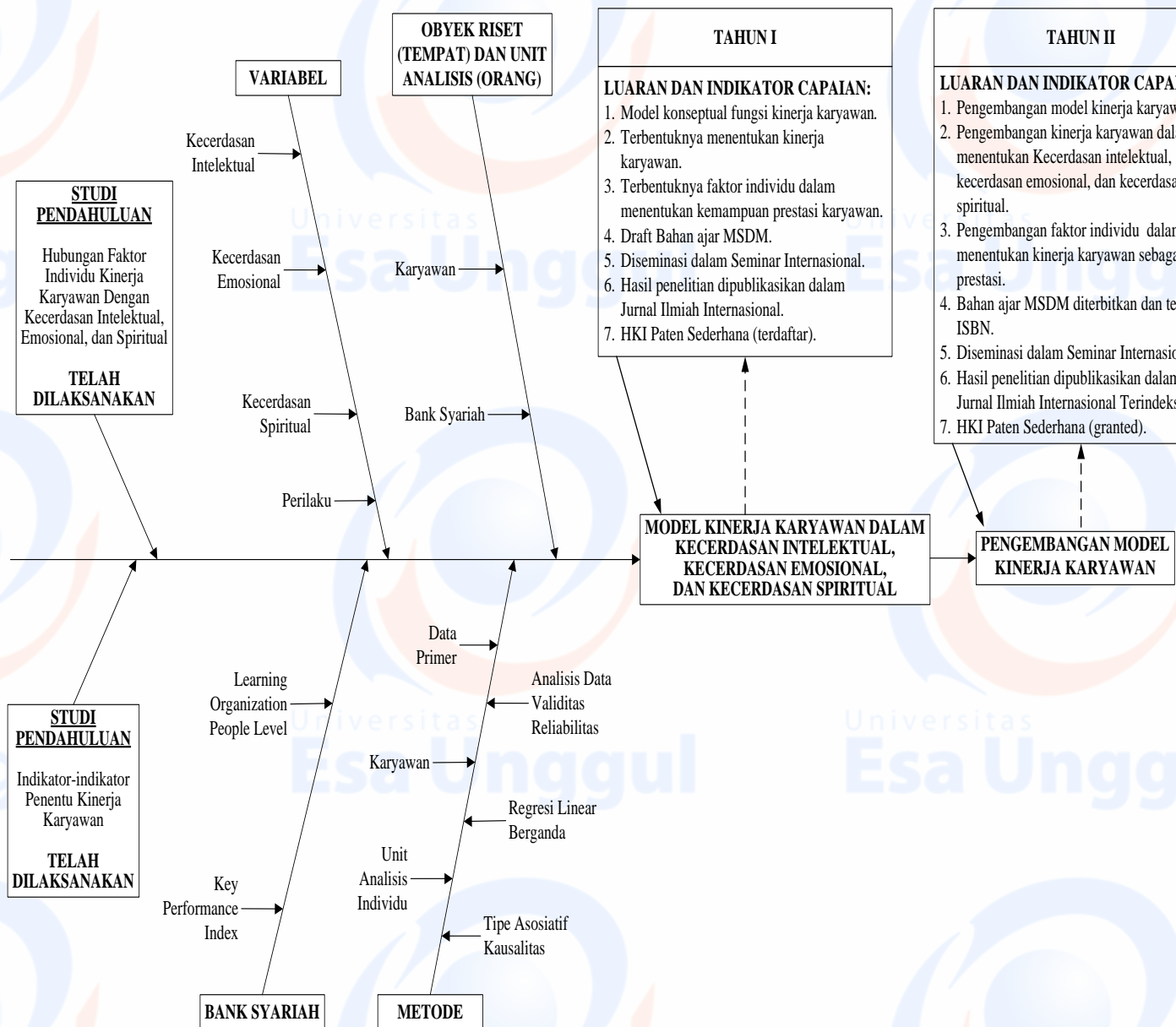
3.6. Bagan Alir Penelitian

Proses penelitian di buatkan desain penelitian dari input awal sampai menghasilkan output dan outcome yang dilakukan dengan mengkaji sikap, norma subyektif, karakteristik individu, perilaku terkendali atas kemauan sendiri dan kemauan terkendali pada lingkungan kerja transaksional. Bagan alir penelitian meliputi tahapan penelitian yang akan dilaksanakan dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Untuk melihat beberapa data yang dapat diukur secara statistik dan dianalisis secara tepat sehingga dapat memberi informasi yang berguna bagi banyak pihak, khususnya bagi Bank Mandiri Syariah. Terdapat determinan yang

merupakan variabel bebas atau variabel independent, yaitu Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spritual (X3). Kinerja Karyawan (Y) dan sebagai faktor yang diteliti dan merupakan variabel terikat atau variabel dependent.



BAB V HASIL YANG DICAPAI

Table1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persen
1	Jenis Kelamin		
	Laki2	132	52,80
	Permpuan	118	47,20
	Total	250	100
2	Usia		
	17-30 tahun	244	97,60
	31-50 tahun	6	2,40
	>50 tahun	0	0,00
	Total	250	100
3	Status:		
	Menikah	89	35,60
	Single	161	64,40
	Total	250	100
4	Pendidikan:		
	D3	35	14,00
	S1	203	81,20
	S2	12	4,80
	S3	0	0,00
	Total	250	100
5	Posisi		
	Assistant	149	59,60
	Analyst	95	38,00
	Manager	6	2,40
	GM	0	0,00
	Total	250	100
6	Lama kerja:		
	<1 year	54	21,60
	1-3 year	119	47,60
	>3 year	71	28,40
	Total	250	100
	Total	250	100

Sumber: Data hasil olahan (2017)

Descriptiv Analysis Statistik
Table 2. Descriptiv Analysis Statistik

<i>Variabel</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>
Intelektual Intelligen (X_1)	39,00	45,00	41,81
Emosional Intelligen (X_2)	107,00	148,00	129,19
Spiritual Intelligen (X_3)	101,00	136,00	118,30
Kinerja (Y)	46,00	65,00	52,476

Sumber: Data hasil Olahan (2017)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden atas variabel intelegensi intelektual adalah 41,81. Kemudian, jawaban responden rata-rata variabel kecerdasan emosional adalah 129,19. Jawaban responden rata-rata variabel kecerdasan spiritual adalah 118,30. Akhirnya, jawaban responden rata-rata dari variabel kinerja adalah 52.476. Berdasarkan statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa responden cenderung setuju untuk semua variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup memiliki tiga faktor. Ini juga menunjukkan kinerja responden sudah cukup baik di PT. Kantor Pusat Bank Mandiri Syariah.

Uji Kuesioner
Tabel 3. Hasil Pengujian Keandalan

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Hasil
Intellectual Intelligence (X_1)	0.921	0.6	Reliable
Emotional Intelligence (X_2)	0.954	0.6	Reliable
Spiritual Intelligence (X_3)	0.936	0.6	Reliable
Performance (Y)	0.837	0.6	Reliable

Sumber: Data Hasil Olahan

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3), dan kinerja (Y1) di atas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item kuesioner dapat diandalkan sebagai instrumen pengumpulan data.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji F, Uji t, Koefisien Regresi Penentuan dan Regresi)

Variabel	Koefisien			
	Regression	t	F	Sig.
Constant	12.504	2.999		0.003
Intellectual Intelligence (X ₁)	0.132	1.662		0.098
Emotional Intelligence (X ₂)	0.251	12.776		0.000
Spiritual Intelligence (X ₃)	0.017	0.984		0.326
R Square	0.427			
F			61.096	0.000

a. Variabel: Dependen Kinerja

b. Prediktor: (Konstan), Spiritual, Intelektual, Emosional

Sumber: Data hasil olahan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (k - 1) dan (n - k), dapat dilihat bahwa nilai F-Table adalah sebesar 2,642. Hasil dari tabel menunjukkan bahwa F-hitung (61.096) lebih besar dari F-tabel (2.642). Oleh karena itu, Ho ditolak. Itu berarti bahwa X1, X2 dan X3 secara bersamaan mempengaruhi variabel Y dengan keyakinan 95%. Jika probabilitas (F-statistik) lebih kecil dari α 0,05, maka hasilnya akan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

t-test

Hasil uji-t dapat dilihat dari koefisien tabel, khususnya pada kolom signifikansi. Jika probabilitas t-nilai lebih kecil dari 0,05, itu berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen

dan variabel dependen secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t lebih tinggi dari 0,05, itu berarti tidak ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai R-square yang disesuaikan adalah 0,427. Ini berarti bahwa 42,7% variasi kinerja dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual. Sementara itu, 57,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lain, seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4, nilai konstanta 12.504 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual, maka kinerja akan tetap signifikan pada 12.504. Tabel ini juga menunjukkan bahwa koefisien regresi kecerdasan intelektual adalah sebesar 0,132, itu berarti bahwa jika variabel independen lainnya adalah tetap dan kecerdasan intelektual meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pada 0,132. Namun, kenaikan tidak akan terjadi secara signifikan. Kemudian, koefisien regresi kecerdasan emosi berada pada 0,251, itu berarti bahwa jika variabel independen lainnya adalah kecerdasan tetap dan emosi meningkat sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan meningkat secara signifikan pada 0,251. Koefisien positif berarti hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja. Peningkatan kecerdasan emosional akan membuat kinerja yang lebih baik. Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual adalah sebesar 0,017, artinya jika variabel bebas lainnya adalah kecerdasan tetap dan kecerdasan meningkat sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan meningkat pada 0,017. Namun, kenaikan tidak akan terjadi secara signifikan. Berdasarkan penjelasan, persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 12,504 + 0,132X_1 + 0,251X_2 + 0,017X_3$$

Hasil Uji Dimensi Korelasi

Untuk mengetahui dimensi mana yang memiliki pengaruh kuat, kami membuat matriks yang menghubungkan seluruh dimensi antara variabel independen, dapat dilihat pada tabel 5 sebagai

berikut

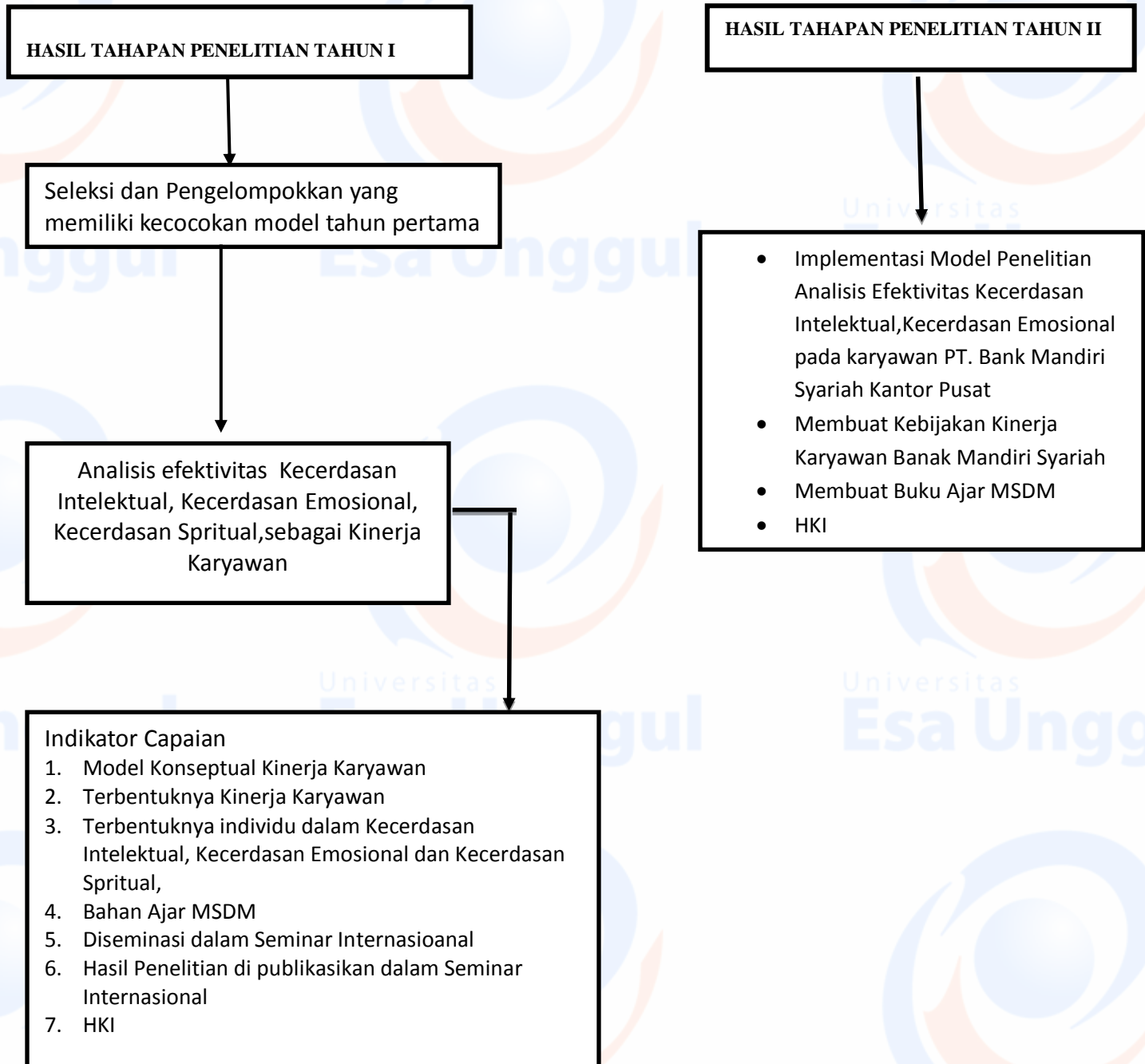
Tabel 5. Hasil Korelasi Interdependensi

Variable	Dimensi	Kinerja (Y)					
		Quality (Y1)	Quantity (Y2)	Ketepatan Waktu (Y3)	Efektivitas (Y4)	Kebebasan (Y5)	Komitmen (Y6)
Emotional Intelligence (X2)	Kesadaran diri (X2.1)	0.219	0.427	0.264	0.161	0.077	0.261
	Penyesuaian Diri (X2.2)	0.146	0.374	0.396	0.100	-0.004	0.129
	Motivasi diri (X2.3)	0.477	0.421	0.388	0.237	0.213	0.342
	Empati (X2.4)	0.388	0.185	0.499	0.130	0.276	0.518
	Keterampilan (X2.5)	0.513	0.222	0.358	0.155	0.293	0.336

Sumber: Data hasil olahan (2017)

Dari tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai korelasi tertinggi pada variabel kecerdasan emosional dari kinerja karyawan diterapkan dalam empati terhadap komitmen dengan nilai 0,518. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan, mereka mampu memahami perspektif orang lain dan membangun kepercayaan hubungan. Mereka juga dapat menyesuaikan diri dengan berbagai jenis hubungan. Oleh karena itu, hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan, khususnya komitmen karyawan yang memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan. Sementara itu, nilai korelasi kecerdasan emosional terendah pada kinerja terletak pada pengendalian diri terhadap independensi dengan nilai -0,004. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak memiliki hubungan dengan kemampuan untuk mengendalikan dan menangani emosi mereka sendiri, memiliki kesadaran hati nurani batin, kemampuan untuk menunda kesenangan sebelum mencapai target, kemampuan untuk pulih dari tekanan emosional.

BAB VI
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA



BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, penelitian ini telah menarik beberapa kesimpulan. Variabel kecerdasan intelektual memiliki pengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Bank Mandiri Syariah. Menurut hasil ini, perusahaan harus selalu melakukan pelatihan keterampilan keras untuk meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan. Kemudian, kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan dan mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan individu. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi tertinggi pada variabel kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan terletak pada dimensi empati terhadap dimensi komitmen. Sementara itu, nilai korelasi kecerdasan emosional terendah terhadap kinerja terletak pada dimensi pengendalian diri terhadap dimensi independensi. Ini berarti kinerja karyawan Kantor Pusat PT Bank Mandiri Syariah sangat dipengaruhi oleh tingkat kematangan, pengalaman, dan kedewasaan. Kinerja yang lebih baik akan dilakukan oleh karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik. Hasilnya juga menunjukkan bahwa perusahaan selalu meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya dengan pelatihan soft skill seperti pelatihan membangun tim, pelatihan keterampilan komunikasi, pelatihan intrapersonal, dan lain-lain. Variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah. Perusahaan harus selalu melakukan kegiatan spiritual yang intens yang dapat diikuti oleh mayoritas karyawannya. Ada pengaruh simultan antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan dibandingkan dengan variabel kecerdasan lainnya. Di mana untuk variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan Kantor Pusat PT Bank Mandiri Syariah secara langsung dipengaruhi oleh kecerdasan emosi karyawan individu. Perusahaan harus selalu meningkatkan soft skill karyawan mereka, oleh karena itu kinerja individu selalu menunjukkan peningkatan setiap tahun

Daftar Pustaka

- Anastasi, A, dan Urbina, S. 2007. *Tes Psikologi (Psychological Testing)*. PT Prehallindo : Jakarta
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya, Edisi Kedelapan*, Penerbit Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Bernardin, H. J. 2007. *Human Resource Management: an Experiential Approach (4rd ed.)*. USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Covey, Steven R. 2005. *The 8 habit, Alih Bahasa Wandu S.Brata& Zein Isa*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Goleman, D. 2007. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional. Mengapa EI lebih Penting daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Hafsah. 2013. "Pengaruh IQ dan EQ terhadap Prestasi Pembelajaran Komputerisasi Akuntansi pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan". *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 13 No. 2
- Ismail. 2010. *Teori Perbankan Syariah*. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Labbaq, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. 2011. "The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university". *Interdisciplinary Business Research*. Vol. 3, No. 5, pp. 536-545.
- Meyer, Henri. 2007. *Manajemen dengan Kecerdasan Emosional*. Penerbit Nuansa : Bandung.
- Moniaga, Pingkan. 2013. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)". *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*. Vol.1 No. 3.
- Pande, Putu Mahardika. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana." *Jurnal Universitas Udayana*. Vol. 1 No. 1.
- Rahmasari, Lisda. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah Informatika*, Vol. 3 No. 1.
- Rani, Anita Abdul; Imadudin Abidin, Mohd Rashid Abd Hamid. 2013. "The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia." *The Macrotheme Review 2(3), Spring 2013*.
- Sheiladevi Sukumaran, Ahilah Sivelangan. 2012. "The Influence of Emotional Intelligence and Creativity on Work Performance and Commitment". *Journal For The Advancement of Science & Arts*. Vol. 3, No. 2, 2012.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit YKPN : Yogyakarta.
- Statistik Perbankan Indonesia. 2015. Otoritas Jasa Keuangan Vol: 13 No. 10, September 2015.
- Sternberg, J. Robert. 2008. *Psikologi Kognitif*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta : Bandung
- Supriyanto dan Troena. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syaria'h Kota Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10.No. 4.
- Uno, Hamzah. 2008. *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Bumi Aksara : Jakarta
- Wahid, Hasan Abdul. 2006. *SQ Nabi : Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual Rosululloh di masa kini*. IrcisoD : Jogjakarta.

- Widodo, S. (2012). *Cara Baru Memberdayakan Diri untuk Lebih Cepat Bahagia, Sukses, dan Sejahtera*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Zohar, D., dan Marshall, I. 2007. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Diterjemahkan oleh Rahmi Astuti, Ahmad Najib Burhani dan Ahmad Baiquni. Mizan. Bandung.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui Model Kinerja Karyawan dalam Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual di Bank Mandiri Syariah. Beberapa pertanyaan bertujuan untuk mengetahui Kinerja Bapak/Ibu sebagai karyawan dalam Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara umum. Dalam hal ini, Bapak/Ibu diminta untuk mengutarakan apa adanya, yaitu apa yang sebenarnya terjadi.

Pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi (PTUPT) Kementerian Ristek Dikti 2017-2018, dengan judul “Model Kinerja Karyawan dalam Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual di Bank Mandiri Syariah” yang nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa kebijakan dan manfaat untuk Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri dan masukan pada Kementerian Ristek DIKTI.

Isilah kuisioner ini sesuai dengan penilaian anda, dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia:

- Sangat setuju : SS
- Setuju : S
- Kurang Setuju : KS
- Tidak setuju : TS
- Sangat tidak setuju : STS

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan Figur					
1	Saya memahami setiap yang didengar					
2	Saya mampu mengidentifikasi perbedaan gambaran dengan cepat dan tepat					
3	Saya selalu berpikir secara analitis dalam setiap pengambilan keputusan					
4	Saya mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta untuk memprediksi resiko yang ada					
5	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil					
	Kemampuan Verbal					
6	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara akurat, runtun, tertata, tepat, sistematis dalam penempatan posisi diri					
7	Saya mempunyai kemampuan berbicara dalam menyampaikan pendapat dengan baik					
8	Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung dengan merangkai kata-kata.					
	Kemampuan Numerik					
9	Saya mampu berhitung dengan cepat					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan atau soal-soal yang berhubungan dengan angka, sehingga dapat menghitung dengan cepat					
11	Saya sangat suka menikmati hal-hal yang berhubungan dengan matematika, fisika, kimia yang berhubungan dengan angka dengan segala implikasinya					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kesadaran Diri					
12	Saya mampu mengetahui emosi serta kelebihan atau kekurangan yang dimiliki					
13	Saya selalu mengintrospeksi diri atas apa yang telah terjadi.					
14	Saya memiliki kemampuan untuk mendapatkan apa yang diinginkan.					
	Pengaturan Diri					
15	Saya mampu mengelola dalam					

	mengendalikan emosi diridalam situasi apapun.					
16	Saya mampu menanggapi kritik/saran dari berbagai pihak secara efektif.					
17	Saya merasa bahwa rekan saya akan menjatuhkan saya.					
18	Saya memiliki banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam.					
19	Saya selalu mencoba-coba hal baru dalam hidup saya.					
	Motivasi Diri					
20	Saya mampu memotivasi sendiri untuk selalu maju.					
21	Saya harus mencapai komitmen yang telah saya buat, walaupun dengan penuh risiko					
22	Saya malas mencoba hal yang sama bila pernah mengalami kegagalan					
23	Saya mudah menyerah saat melakukan pekerjaan yang sulit.					
	Empati					
24	Saya merasa bahagia melihat keberhasilan orang lain					
25	Ketika rekan rekan saya memiliki masalah, mereka meminta nasehat kepada saya.					
26	Saya mampu melihat peluang ketika bergaul dengan orang lain.					
27	Saya selalu mengutarakan hal penting yang menjadi perhatian orang lain dalam suatu pertemuan.					
28	Saya merasa canggung jika berbicara dengan orang yang tidak dikenal.					
	Keterampilan Sosial					
29	Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar orang lain dapat menerima ide saya.					
30	Saya berusaha untuk selalu membina hubungan baik dengan orang lain.					
31	Saya mampu bersosialisasi dan menginspirasi dalam suatu kelompok.					
32	Saya mampu memberikan suasana yang hidup dalam suatu diskusi.					
33	Saya merasa sulit menemukan orang yang bisa diajak kerjasama untuk satu tujuan					

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
-----	------------	----	---	----	----	-----

Memiliki Kesadaran							
34	Saya menyadari posisi saya di antara rekan-rekan saya						
35	Saya tidak pernah lupa berdoa sebelum beraktivitas						
Memiliki Visi							
36	Saya mempunyai target dalam tujuan hidup saya						
37	Saya selalu melakukan hal-hal positif untuk mencapai tujuan hidup.						
38	Saya tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan hidup saya.						
Bersikap Fleksibel							
39	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan yang baru.						
30	Saya mudah menerima pendapat dan masukan orang lain secara terbuka.						
Berpandangan Holistik							
41	Saya selalu mengambil hikmah dari setiap peristiwa yang dialami.						
42	Saya sering meluangkan waktu untuk membantu kesulitan orang lain						
Melakukan Perubahan							
43	Saya mampu menerima berbagai perbedaan pendapat dengan rekan-rekan saya						
44	Saya dapat memberikan pengaruh yang positif ketika berada di lingkungan yang kurang baik.						
45	Saya ingin bebas mengekspresikan dalam melakukan hal positif tanpa adanya intervensi dari pihak lain.						
Sumber Inspirasi							
46	Saya sering memberikan masukan yang positif pada rekan saya sehingga rekan saya dapat menerapkannya dengan baik.						
47	Saya menjadi teladan bagi orang lain dalam bersikap.						
48	Saya dapat memberikan ide-ide positif dalam suatu pertemuan atau pembicaraan						
Refleksi Diri							
49	Saya menyadari bahwa Allah selalu bersama saya dalam segala sendi kehidupan						

50	Saya menyadari apa yang menjadi kekurangan pribadi dalam diri pribadi					
51	Saya selalu bertobat ketika berbuat kesalahan					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
56	Saya mampu memahami atas pekerjaan yang saya lakukan					
57	Saya selalu disiplin waktu dalam bekerja					
58	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
	Kuantitas					
59	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
60	Saya berusaha untuk memenuhi target bekerja yang telah saya buat.					
61	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
	Ketepatan Waktu					
62	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
63	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pihak lain tidak lama menunggu.					
64	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
	Efektivitas					
65	Saya mampu mengerjakan beberapa hal dalam satu waktu.					
66	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat					
67	Saya mampu membuat skala prioritas dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan.					
	Kemandirian					
68	Saya selalu berusaha optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
69	Saya dapat mencari jalan keluar atas permasalahan kerja yang dihadapi.					
70	Saya tidak segan bertanya kepada rekan kerja dan atasan apabila mengalami kesulitan.					