

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.¹⁴

Menurut Bohlander dan Snell, manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.¹⁵

Menurut Sofyandi, manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja,

¹⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2009), hal. 7.

¹⁵ George Bohlander dan Scot Snell, *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, (OH: South Western – Cengage Learning, 2010), hal. 4

yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.¹⁶

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

B. Kepribadian

Menurut Hall dan Lindzey sebagaimana dikutip oleh Feist dan Gregoriy kepribadian adalah prospektif dalam arti bahwa ia melihat kedepan ke arah garis perkembangan sang pribadi dimasa depan dan retrospektif dalam arti bahwa ia memperhatikan masa lampau (dalam Supratiknya). tipe kepribadian secara panjang lebar yang disebut “ekstraversi” dan “intraversi”. pribadi ekstrovert memiliki cara pandang objektif atau tidak personal tentang dunia, sedangkan pribadi introvert pada hakikatnya merupakan an cara subjektif atau individual melihat segala sesuatu.¹⁷

¹⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 6

¹⁷ J. Feist & J. Feist Gregory, *Theories of Personality*, Edisi Keenam, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 354.

C. Kecerdasan Intelektual

1. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Dunia kerja erat hubungannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang mempunyai kecerdasan intelektual rendah.

Kecerdasan dalam Bahasa Inggris disebut *intelligence* dan Bahasa Arab disebut *al-Dzaka'* menurut arti bahasa adalah pemahaman, kecepatan dan kesempurnaan sesuatu.¹⁸

Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari *Intelligence Quotient* adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang.

Menurut Zohar dan Marshal yang dikutip oleh Malik, kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan proses kognitif seperti berfikir, daya menghubungkan dan menilai atau mempertimbangkan

¹⁸ Imam Malik, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2016), hal. 101.

sesuatu. Atau kecerdasan yang berhubungan dengan strategi pemecahan masalah dengan menggunakan logika.¹⁹

Menurut Satrio sebagaimana dikutip oleh Rahmasari, kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah,berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. *Quotient* adalah suatu konsep kuantifikasi yang awalnya diberlakukan dalam rangka pengukuran tingkat kecerdasan.²⁰

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta.²¹

Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu.

¹⁹ Imam Malik, *Pengantar Psikologi...*, *Ibid.*, hal. 103.

²⁰ Lisda Rahmasari, 2012, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Vol.3 No.1, dalam www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/download/58/94, diakses 07 Nopember 2017 pukul 18.45

²¹ *Ibid.*, S. Widodo, *Cara baru...*, hal. 77.

2. Cara Meningkatkan Kecerdasan Intelektual

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Sastradipoera, pengembangan sumber daya manusia mencakup pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.²²

Menurut Soeprihanto sebagaimana dikutip Mangkunegara pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penugasan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi. Sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara

²² Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, (Bandung: Kappa-Sigma, 2002), hal. 51.

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang dalam organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatihan juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat diobservasi pada tempat tugasnya.²³

3. Indikator Kecerdasan Intelektual

Tujuh dimensi indikator menurut Robbins dalam kecerdasan intelektual adalah:²⁴

- a. Kecerdasan angka; merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

²³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Reflika Diatma, 2003), hal. 85.

²⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organization Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 58.

- b. Pemahaman verbal; merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c. Kecepatan persepsi; merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif; merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif; merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- f. Visualisasi spasial; merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Daya ingat; merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri akan menderita kekurangan kemampuan pengendalian moral.²⁶

Dari berbagai pendapat penulis dapat menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengendalikan perasaannya dan kemampuannya membaca perasaan orang lain.

2. Macam-macam Emosi

Sebagaimana dikutip oleh Musthofa, Goleman mengelompokkan emosi ke dalam golongan-golongan besar sebagai berikut:

- a. Amarah : bringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barangkali yang paling hebat adalah tindakan kekerasan dan kebencian patalogis.
- b. Kesedihan : pedih, sedih, muram, suram, melan-kolis, mengasihi diri, ditolak, kesepian, putus asa, dan patalogisnya adalah depresi berat.
- c. Rasa takut : cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takutsekali, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, phobia dan panik.
- d. Kenikmatan : bahagia, gembira, riang, ringan, puas senang, terhibur, bangga kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa dan senang sekali.
- e. Cinta : penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasma-ran, kasih.
- f. Terkejut : terkejut, terkesiap, terpana, takjub.
- g. Jengkel : hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka, mau muntah.

²⁶ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence...*, *Ibid.*, hal. 13.

- h. Malu : rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina aib, dan hancur lebur.²⁷

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:²⁸

a. 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.

b. Pengendalian diri

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

c. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan 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.

²⁷ Yasin Musthofa, *EQ untuk Anak Usia Dini dalam Pendidikan Islam*, (Yogyakarta :Sketsa, 2007), hal. 24-25.

²⁸ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence...*, *Ibid.*, hal. 16

d. Empati

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

e. Keterampilan Sosial

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. Kecerdasan Emosional dalam Pandangan Islam

Dalil tentang Kecerdasan Emosional





Artinya: Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan,

*penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.(Al-Baqarah: 177)*²⁹

E. Kecerdasan Spiritual

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

SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita.³⁰

Sedang dalam ESQ, kecerdasan spiritual menurut Agustian adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif. Yaitu berdasarkan 1 Ihsan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam.³¹

ESQ Model adalah sebuah mekanisme sistematis untuk me”manage” ketiga dimensi manusia, yaitu *body*, *mind* dan *soul*, atau dimensi fisik, mental dan spiritual dalam satu kesatuan yang integral. Sederhananya, ESQ berbicara tentang bagaimana mengatur tiga komponen utama: Iman, Islam dan Ihsan dalam

²⁹ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Quran, 2012), hal. 27.

³⁰ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 165: 1 Ihsan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Cet. 40, (Jakarta: Arga Publishing, 2007), hal. 13.

³¹ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun...*, *Ibid*, hal. 13.

keselarasan dan kesatuan tauhid.³² Agar tercipta manusia yang berkarakter mulia. Dari beberapa definisi kecerdasan spiritual di atas, penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang memberi makna pada setiap aktivitasnya, mengerjakan sesuatu dengan ikhlas karena Allah serta mengharapkan ridha dari Allah.

Penggabungan dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dinamakan *emotional spiritual quotient (ESQ)*. *Emotional spiritual quotient (ESQ)* sebagai sebuah kecerdasan yang meliputi emosi dan spiritual dengan konsep universal yang mampu menghantarkan pada predikat memuaskan bagi dirinya dan orang lain, serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif terhadap kemajuan umat manusia.³³

Dalil tentang Kecerdasan Spiritual



Artinya: “Dan bahwasanya kepada Tuhamulah kesudahan (segala sesuatu)” (*An-Najm: 42*)³⁴

Agustian, mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual, diantaranya adalah:³⁵

a. Kejujuran Sejati

³² Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*, (Jakarta: Arga, 2006), hal. 28.

³³ Zamroni dan Umiarso, *ESQ Model dan Kepemimpinan Pendidikan: Kontruksi Sekolah Berbasis Spiritual*, (Semarang: RaSAIL Media Group, 2011), hal. 49.

³⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Quran, 2012), hal. 530.

³⁵ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses...*, *Ibid.*, hal. 248.

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

b. Keadilan

Mampu bersikap adil kepada semua pihak, bahkan saat terdesak sekalipun, pada saat seseorang berlaku tidak adil pasti telah mengganggu keseimbangan dunia.

c. Mengenal diri sendiri

Fisik, pikiran, jiwa, motivasi dan pikiran adalah alat-alat yang penting untuk dipahami dan dipelajari sebelum seseorang benar-benar sukses membantu orang-orang disekitar mereka.

d. Fokus pada kontribusi

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

e. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki

tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

f. Keterbukaan

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

F. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto sebagai mana dikutip oleh Mangkunegara adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Menurut Gomes yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.” Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.³⁶

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja staf adalah upaya mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap staf perusahaan, hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektifitas kerja dari staf tersebut dalam menghasilkan karya tertentu sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan perusahaan yang secara umum akan digunakan sebagai bahan pertimbangan upaya peningkatan produktifitas dan efektifitas.³⁷

Dalam Mangkunegara mengemukakan pendapat para ahli mengenai penilaian kinerja. Mengginson mengemukakan “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Selanjutnya Sikula mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses

³⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM...*, *Ibid.*, hal. 9.

³⁷ Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Raih Asia Sukses, 2015), hal. 13.

penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”³⁸.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

3. Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Sunyoto yang dikutip oleh Mangkunegara adalah sebagai berikut:³⁹

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi

³⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM...*, *Ibid.*, hal. 9-10.

³⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM...*, *Ibid.*, hal. 11-12.

kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.

- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggungjawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan buku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit sistem*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).

4. Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kinerja

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut:⁴⁰

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.

⁴⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM...*, *Ibid.*, hal. 13.

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (At-Taubah: 105).⁴¹

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang – orang yang beriman dan mengerjakan amal perbuatan atau pekerjaan dengan sungguh – sungguh maka Allah akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi. Ini berarti semakin sungguh – sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

6. Kriteria Penilaian Kinerja

Budihardjo menjelaskan bahwa secara garis besar kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan kriteria-kriteria berikut:⁴²

a. Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap dan kualitas karakter untuk memprioritaskan nilai-nilai kebenaran diatas segala kepentingan didalam lingkungan pekerjaan.

b. Loyalitas

⁴¹ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Quran, 2012), hal. 203.

⁴² Budihardjo, *Panduan Praktis...*, *Ibid.*, hal. 78.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan dan rasa ikhlas dalam menerima perintah dan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan kapanpun waktunya.

c. Kedisiplinan

Sikap konsisten yang didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam berbagai kegiatan yang dilakukannya.

d. Kecekatan

Merupakan budaya kerja yang ditandai dengan efisiensi tinggi, sehingga target waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu normalnya.

e. Responsif dan kepedulian

Merupakan dorongan untuk bertindak dan segera memberikan bantuan jika ada pihak lain yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

f. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian dari target penyelesaian yang telah direncanakan.

g. Ketelitian

Merupakan suatu sikap inisiatif untuk mempertahankan kualitas pekerjaan dengan tingkat akurasi tinggi, sehingga kesalahan dapat diminimalisir.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, veri superior, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja,

fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.⁴³

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Pembahasan mengenai kualitas produk, promosi dan pelayanan terhadap keputusan menjadi anggota simpanan sudah banyak dilakukan, baik dalam bentuk jurnal, skripsi maupun karya ilmiah lainnya.

1. Judul penelitian: “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)”

Oleh : Anis Choiriah

Jurusan : Akuntansi / Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Metode penelitian :

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang berada dalam Kantor Akuntan Publik. Sedangkan sampel adalah auditor dalam kantor akuntan publik yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor.

⁴³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM...*, *Ibid.*, hal. 13.

Hasil penelitian:

- 1) Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,287 > 2,60$) pada $\alpha = 5\%$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.
- 2) Berdasarkan uji-t, Nilai t-hitung kecerdasan emosional adalah 2,689 dan nilai tabel bernilai 2,02, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,689 > 2,02$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung variabel kecerdasan intelektual adalah 2,165 dan nilai t-tabel bernilai 2,02, $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ($2,165 > 2,02$), sehingga variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung variabel kecerdasan spiritual adalah 2,231 dan nilai t-tabel bernilai 2,02 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,231 > 2,02$) dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung variabel etika profesi 4,160 dan t-tabel 2,02, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,160 > 2,02$) sehingga variabel etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- 3) Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai $R = 0,692$ berarti bahwa hubungan antara Variabel bebas yang terdiri dari: kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan

spiritual (X3) dan etika profesi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap (Y) sebesar 69,2 %, yang artinya antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, etika profesi, dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan cukup erat. Nilai Adjusted R2 0,692 atau determinan sebesar berarti variabel bebas yaitu: kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3) dan etika profesi (X4) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 69,2% dan sisanya 30,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tahun : 2013⁴⁴

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada faktor yang dijadikan bahan penelitian yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan dan sumber data yang diperoleh adalah dari data primer. Selain itu jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sama-sama menggunakan sampling jenuh.

⁴⁴ Anis Choiriah, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)", dalam jurnal skripsi publikasi Universitas Negeri Padang, <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/viewFile/408/230>, diakses 15 Oktober 2017 pukul 23.55.

Adapun perbedaannya variabel penelitian ydalam penelitian terdahulu terdapat empat variabel independen sedangkan dalam penelitian ini hanya terdapat tiga, variabel dependen yang berbeda adalah etika profesi. Adapun tempat penelitian dalam penelitian tersebut di Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

2. Judul penelitian: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada 3 BMT di Tulungagung)”

Oleh : Muhammad Anasrulloh

Jurusan : Manajemen / Pascasarjana Universitas Islam Malang

Metode penelitian :

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di 3 BMT di Tulungagung yang berjumlah 64. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tahun : 2013⁴⁵

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada faktor yang dijadikan bahan penelitian yaitu variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Sumber data yang diperoleh adalah dari data primer. Selain itu jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

Adapun perbedaannya adalah dalam variabel Y dalam penelitian ini hanya kinerja karyawan saja sedangkan dalam penelitian terdahulu kinerja karyawan dan motivasi kerja. Selain itu lokasi penelitian dalam penelitian terdahulu dilakukan pada 3 BMT di Tulungagung sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah analisis jalur (*path analysis*) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi.

3. Judul penelitian: “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru”

Oleh : Weldy Al Fharied. Z

Jurusan : Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

⁴⁵ Muhammad Anasrulloh, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada 3 BMT di Tulungagung)”, dalam jurnal publikasi Pascasarjana Universitas Islam Malang, <http://studylibid.com>, diakses 15 Oktober 2017 pukul 23.59.

Metode penelitian :

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian:

Setelah diuji dengan menggunakan SPSS versi 16.0, berdasarkan respon yang diperoleh dari 88 kuesioner yang dapat diolah, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tiga variabel independen (Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya kecerdasan emosional saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel yang diamati adalah sebesar $R^2=0,142$. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 14,2%, sedangkan sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tahun : 2014⁴⁶

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada

⁴⁶ Weldy Al Fharied. Z, “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru”, dalam skripsi publikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, <http://repository.uin-suska.ac.id/4475/>, diakses 15 Oktober 2017 pukul 00.15.

faktor yang dijadikan bahan penelitian yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Sumber data yang diperoleh adalah dari data primer. Selain itu jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan sama-sama menggunakan sampling jenuh.

Adapun perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan penelitian deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan asosiatif. Selain itu lokasi penelitian penelitian terdahulu pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

4. Judul penelitian: “Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Opini Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Bali)”

Oleh : Ni Luh Gede Sukmawati, Nyoman Trisna Herawati dan Ni Kadek Sinarwati

Jurusan : Akuntansi / Universitas Ganesha Singaraja

Metode penelitian :

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*, dengan sampel 60 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 19.00.

Hasil penelitian :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, (2) kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, (3) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, (4) kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, (5) etika profesi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap opini auditor.

Tahun : 2014⁴⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada faktor yang dijadikan bahan penelitian yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Sumber data yang diperoleh adalah dari data primer. Selain itu jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun perbedaannya adalah dalam variabel X dalam penelitian terdahulu ada 4 sedangkan dalam penelitian ini hanya ada 3, dalam penelitian terdahulu terdapat variabel yang berbeda yaitu etika profesi.

⁴⁷ Ni Luh Gede Sukmawati, Nyoman Trisna Herawati dan Ni Kadek Sinarwati, “Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Opini Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Bali)”, dalam jurnal publikasi Universitas Ganesha Singaraja, <https://ejournal.undiksha.ac.id>, diakses 06 Nopember 2017 pukul 18.44

Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian terdahulu adalah opini auditor. Selain itu lokasi penelitian dalam penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Bali sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan dalam penelitian terdahulu menggunakan *purposive sampling*.

5. Judul penelitian: “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staf Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam”

Oleh : Sri Langgeng Ratnasari

Jurusan : Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Metode penelitian :

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Objek dalam penelitian adalah staf yang bekerja di Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Teknik sampling menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian :

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

Tahun : 2015⁴⁸

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada faktor yang dijadikan bahan penelitian yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan dan sumber data yang diperoleh adalah dari data primer. Selain itu jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan sama-sama menggunakan sampling jenuh/metode sensus.

Adapun perbedaannya penelitian terdahulu objek penelitiannya terbatas pada satu departemen saja yaitu Departemen *Quality Assurance*, sedangkan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada pada seluruh departemen/divisi di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Selain itu lokasi penelitian penelitian terdahulu pada PEB Batam, Pekanbaru sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

H. Kerangka Konseptual

⁴⁸ Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staf Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam", dalam jurnal publikasi Universitas Batam, <https://www.academia.edu>, diakses 06 Nopember 2017 pukul 18.45.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁹

Menurut Muhammad kerangka berfikir berisi gambaran pola hubungan antar variabel atau kerangka konsep yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritik yang telah dilakukan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu.⁵⁰

Dalam penelitian ini, diketahui ada tiga variabel independen adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penjelasan teori yang dapat dijadikan kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan proses kognitif, seperti berfikir secara rasional. Tingkat kecerdasan intelektual seseorang dapat dilihat dari kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan daya ingat.
- b. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengenali dan mengendalikan perasaannya dan kemampuannya membaca perasaan orang lain. Tingkat kecerdasan emosional seseorang dapat dilihat dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*, cet 7, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 93.

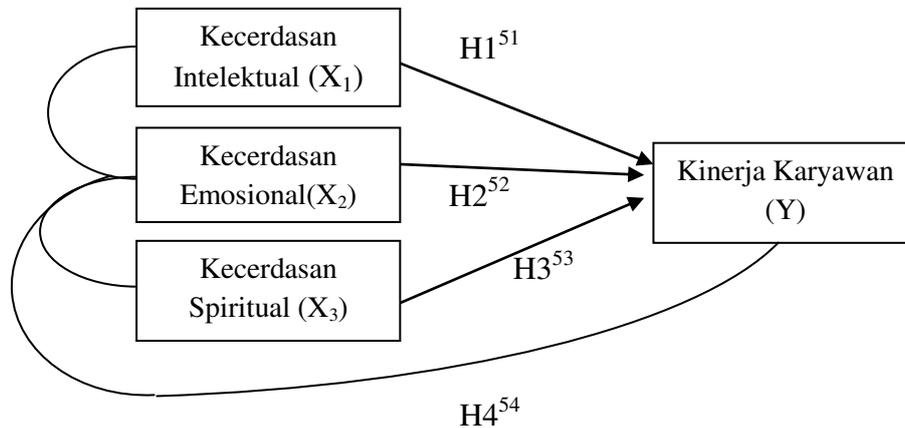
⁵⁰ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 256.

- c. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang dalam memberikan makna spiritualitas dalam hidupnya serta mampu mensinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif. Cara mengukur tinggi rendahnya kecerdasan spiritual ialah memberikan nilai pada diri sendiri dengan jujur berdasarkan suara hati yang berpedoman pada pemahaman *Asmaul Husna*, serta didasarkan pada keyakinan diri sendiri dalam sebuah realitas sebagai acuan.
- b. Kinerja karyawan adalah hasil kerja berupa output baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Cara mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah melalui kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kecekatan, responsif dan kepedulian, ketepatan waktu dan ketelitian.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel dependen (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) dengan variabel independen (kinerja karyawan) diatas, maka dapat dikembangkan dengan kerangka konseptual berikut ini.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian diartikan sebagai proporsisi atau hubungan antara dua atau lebih konsep atau variabel yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian empiris.⁵⁵ Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

1. H₁ : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

⁵¹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organization Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 58.

⁵² Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Alih bahasa oleh T. Hermaya. Cetakan kesembilan belas. (Jakarta : PT. Gramedia, 2015), hal. 16

⁵³ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*, (Jakarta: Arga, 2006), hal. 248.

⁵⁴ Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Raih Asia Sukses, 2015), hal. 78.

⁵⁵ Puguh Suharsono, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 46.

2. H_1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung
3. H_1 : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung
4. H_1 : Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung