

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DAN DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG**



**Oleh:**  
**ELPA DAWENI**  
**NIM: 14180069**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya  
(A.Md)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JURUSAN D3 PERBANKAN SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

**2017**



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Telp. (0711) 354668, Palembang

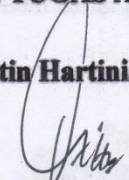
Formulir E.4

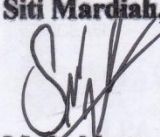
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**

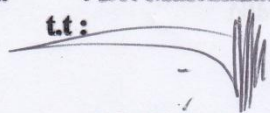
Nama : Elpa Daweni  
NIM/Program Studi : 14180069/D3 Perbankan Syari'ah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

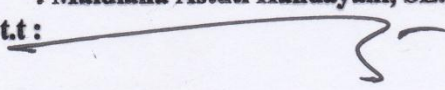
Telah diterima dalam ujian munaqosah pada tanggal 01 Agustus 2017


**PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR**


Tanggal Pembimbing Utama : Titin Hartini, SE., M.Si  
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M.Sh  
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag  
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Maidiana Astuti Handayani, SE., M.Si  
t.t : 

Tanggal Ketua : <sup>avn. KAPRODI</sup> Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si  
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Lidia Desiana, SE., M.Si  
t.t : 

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ELPA DAWENI  
NIM : 14180069  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa, Tugas Akhir ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain atau kelompok lain untuk memperoleh gelar akademis disuatu Institusi Pendidikan, kecuali pada bagian-bagian yang secara tertulis diacu dalam Tugas Akhir ini, yang dirujuk sumbernya dan di dalam daftar pustaka.

Palembang,

Juli 2017



ELPA DAWENI

NIM: 14180069

## *Motto*

- ❖ Yakin bisa! Pasti Bisa!

Bismillah~

Kalau kita berfikir kita mampu, insyaAllah kita akan benar-benar mampu, sebab Allah SWT. akan memampukan kita. Karena Allah SWT. berfirman yang artinya: "Aku sesuai pikiran hamba-Ku.."

Jadi, yakin saja bahwa dirimu bisa, maka insyaAllah kau akan benar-benar bisa.

Aamiin ya Robbal alamin.. Fighting!!

- ❖ Tidak mengenal kata sia-sia untuk apapun yang dilakukan, semua harus ada hasilnya dan pasti ada hasilnya.

- ❖ Jangan pernah lupa berdoa, agar Allah SWT. memudahkan urusan kita.

Do'a memohon kemudahan, "*Allahumma la sahla illa ma ja'altahu sahla, wa anta taj'alul hazna idza syita sahla*". Artinya, "Ya Allah tidak ada kemudahan kecuali yang Engkau buat mudah, dan Engkau menjadikan kesedihan (kesulitan), jika Engkau kehendaki pasti akan menjadi mudah." (HR. Ibnu Hibban (3/255)).

Maka permudahkanlah semua urusanku, aamiin ya Robbal alamin..

## *Persembahkan*

*Alhamdulillahirobbil 'alamin.. Puji syukur ku panjatkan kepada-Mu ya Allah..*

*Ku persembahkan Tugas Akhir ini untuk:*

- ❖ Kedua Orangtuaku, Babak dan Mamak tercinta (Baidawi dan Ernani) yang selalu ada dan selalu mendukung, memberi dan menjadi semangat, yang menyayangiku, tempatku mencurahkan semua keluh kesah dan segalanya bagiku. Semoga aku bisa meraih cita-cita dan impianku, agar dapat mensejahterakan Orangtuaku tercinta, aamiin ya Robbal alamin..*
- ❖ Saudaraku, adik-adikku tersayang (Elpa Dayanti dan Muhammad Aris Saputra) yang selalu dapat menjadi penghibur dan memberikan semangat. Semoga kita dapat menjadi anak yang berbakti dan sukses meraih cita-cita kita, demi Babak dan Mamak tercinta.*
- ❖ Keluarga besarku, terkhusus keponakanku tersayang (Sarah dan Aisyah) yang selalu menjadi pelipur lara. Do'akan Aunty sukses ya..*
- ❖ Owner tempatku bekerja, yang telah memberikan kesempatan untuk dapat berkuliah dan bekerja, serta selalu memberikan izin untuk berkuliah.*
- ❖ Sahabat-sahabatku yang selalu ada untukku. Eonniduel dan Oppadeul KPOP hobiku yang selalu dapat menjadi penghibur.*
- ❖ Almamaterku, teman-teman seperjuanganku D3 Perbankan Syariah angkatan 2014, terkhusus teman-teman kelasku, DPS 3 tersayang. Semangat dan salam sayang dariku, semoga kita menjadi orang yang berhasil dan berguna bagi sesama. Aamiin ya Robbal Alamin.*

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang karyawan dan dosen yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling* yang berdasarkan pada data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) tahun 2015 dan 2016. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti yang berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Daniel Goleman.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, dan menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,963 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,963 > 2,042$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

**Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja.**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. beserta para keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman. *Alhamdulillah* kepada Allah SWT. karena atas kemudahan dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan Judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang”**.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan kuliah program studi D3 Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Penyusunan Tugas Akhir ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dukungan material maupun dukungan non material, sehingga penulis dapat menutupi segala kekurangan dan kesulitan yang penulis alami. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga, kepada :

1. Kedua orangtua, yang selalu ada dan selalu mendukung, memberi dan menjadi semangat, yang menyayangi, tempatku mencurahkan semua keluh kesah dan segalanya bagiku.

2. Saudaraku, adik-adikku tersayang yang selalu dapat menjadi penghibur dan memberikan semangat.
3. Keluarga besarku, yang senantiasa menjadi pelipur lara.
4. Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah.
5. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si dan Ibu Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M.Sh, selaku pembimbing dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini, terimakasih atas bimbingannya.
6. Ibu Aziz Septiatin, S.E., M.Si selaku penasehat akademik.
7. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah banyak memberikan ilmu dan motivasi selama berkuliah di D3 Perbankan Syariah.
8. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, yang telah banyak memberikan ilmu, serta telah memberikan bimbingan dan data-data yang diperlukan penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. *Owner* tempatku bekerja yang telah memberikan kesempatan untuk dapat berkuliah dan bekerja, serta selalu memberikan izin untuk berkuliah.
10. Almamaterku, para sahabat dan teman-teman seperjuangan sekalian.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa pengarahan, petunjuk dan informasi yang diperlukan demi kelancaran Tugas Akhir ini.

Semoga Allah SWT. memberikan kesehatan dan membalas atas semua kebaikan, bantuan, bimbingan, motivasi serta semangat yang telah kalian berikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan sebaik-baiknya, aamiin.



Penulis menyadari sepenuhnya masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat, dan memberikan wawasan serta informasi kepada pembaca sekalian, khususnya mahasiswa D3 Perbankan Syari'ah, UIN Raden Fatah Palembang. Amin Ya Robbal'alam.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Palembang, Juli 2017

Penulis,



Elpa Daweni

14180069

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii

### **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9

### **BAB II : KERANGKA TEORI**

2.1 Kecerdasan Emosional .....	11
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....	12
2.1.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional .....	14
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	18
2.1.4 Manfaat Kecerdasan Emosional .....	19
2.2 Kinerja .....	21
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan dan Dosen .....	24
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
2.3 Penelitian Sebelumnya .....	27
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	30

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Penelitian .....	32
3.2 Jenis Penelitian .....	32
3.3 Variabel Penelitian .....	32
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	33
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.6 Populasi dan Sampel .....	36
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.8 Instrumen Penelitian .....	37
3.9 Teknik Analisis Data .....	38

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Karakteristik Responden .....	43
4.2 Instrumen Penelitian	
4.2.1 Uji Validitas .....	46
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	48
4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	48
4.4 Uji Asumsi Klasik	
4.4.1 Uji Normalitas .....	50
4.4.2 Uji Linieritas .....	52
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	54
4.5 Uji Hipotesis	
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
4.5.2 Uji t (Parsial) .....	55
4.6 Hasil dan Pembahasan .....	56

### **BAB V : PENUTUP**

5.1 Simpulan .....	59
5.2 Saran .....	59

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	61
-----------------------------	----

<b>LAMPIRAN</b> .....	63
-----------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penilaian Prestasi Kerja Pegawai .....	6
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel .....	34
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden .....	43
Tabel 4.2 : Usia Responden .....	44
Tabel 4.3 : Lama Bekerja Responden .....	45
Tabel 4.4 : Jenis Pekerjaan Responden .....	46
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas .....	47
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	48
Tabel 4.7 : Analisis Regresi Linier Sederhana .....	49
Tabel 4.8 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen .....	52
Tabel 4.9 : Hasil Uji Linieritas .....	53
Tabel 4.10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
Tabel 4.11 : Hasil Uji t (Parsial) .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Normal <i>Probability</i> P-Plot .....	51
Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT. dengan segala anugerahNya, yang salah satunya adalah anugerah akal yang berupa kecerdasan. Kecerdasan merupakan anugrah teristimewa yang dimiliki manusia, karena tidak seperti makhluk lain yang memiliki keterbatasan kecerdasan. Kecerdasan membuat manusia mampu memahami fenomena kehidupan secara mendalam dan mengetahui suatu kejadian untuk kemudian diambil hikmah dan pelajaran darinya, sehingga manusia dapat menjadi lebih beradab dan bijak serta mampu meraih kesuksesan yang ingin dicapai.<sup>1</sup>

Terdapat 3 jenis kecerdasan yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan, yaitu *Intellegency Quotient* (IQ), *Spititual Quotient* (SQ) dan *Emotional Quotient* (EQ).<sup>2</sup> Pertama, IQ atau kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan kemampuan belajar dan penciptaan.<sup>3</sup> Kedua, SQ atau kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengenal dan memahami diri sepenuhnya sebagai makhluk spiritual maupun sebagai bagian dari alam semesta, dan yang ketiga adalah EQ atau kecerdasan emosional. Menurut Daniel Goleman, konsep kecerdasan yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi seseorang adalah kecerdasan emosional. Daniel

---

<sup>1</sup> Rohmalina Wahab et.al, *Kecerdasan Emosional dan Belajar*, (Palembang: Grafika Telindo Press, 2012), hal 1.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Khairul Ummah dkk., *SEPIA: Kecerdasan Milyuner, Warisan yang Mencerahkan Bagi Keturunan Anda*, (Bandung: Arga, 2013), hal 160

Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.<sup>4</sup> Selain itu, Daniel Goleman juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki ciri-ciri lain yaitu kemampuan bertahan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, kemampuan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, serta berempati dan berdoa.<sup>5</sup>

Kecerdasan emosional mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni (belajar, memahami) yang dapat diukur dengan IQ. Namun pada perkembangan berikutnya, disadari bahwa kehidupan manusia bukan semata-mata memenuhi struktur akal atau IQ saja, melainkan terdapat struktur lain yang perlu mendapat tempat tersendiri yaitu kecerdasan emosional.<sup>6</sup> Karena meskipun IQ tinggi, tetapi bila kecerdasan emosional rendah maka tidak akan banyak membantu. Banyak orang yang cerdas dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosional, ternyata menjadi bawahan yang IQ-nya lebih rendah tetapi unggul dalam keterampilan kecerdasan emosionalnya. Hal ini senada dengan keterangan Daniel Goleman yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat

---

<sup>4</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hal 512

<sup>5</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2016), hal 43

<sup>6</sup> A. Syarifudin, Urgensi Kecerdasan Emosional dalam Dakwah, (AKADEMIKA, Vol. 1, No. 1, Juni 2007: 54)

sama ampuhnya, dan terkadang lebih ampuh daripada kecerdasan intelektual atau IQ.<sup>7</sup>

Dalam kehidupan organisasi atau pun dunia kerja, seseorang tak hanya dituntut untuk cerdas dalam IQ saja, namun juga harus cerdas dalam emosional, agar dapat berorganisasi atau bekerja dengan baik dengan semua pihak yang terlibat didalamnya, karena EQ atau kecerdasan emosional adalah kecerdasan manusia yang terutama digunakan untuk berhubungan dengan sesama manusia dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Ramah tamah, baik hati, hormat dan disukai dapat dijadikan petunjuk positif bagaimana seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu membina hubungan dengan orang lain. EQ seseorang dipengaruhi oleh kondisi dalam dirinya dan masyarakatnya, seperti adat dan tradisi, sehingga memungkinkan potensi EQ lebih besar dibanding IQ. Seseorang yang memiliki EQ yang tinggi atau yang bisa memahami emosinya dengan baik, tentu dapat menjalankan kehidupannya dengan baik pula, dan memungkinkan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh

---

<sup>7</sup> Daniel Goleman, *Op. Cit.*, hal 43



organisasi tersebut, yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Dengan perkataan lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja dosen pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan dosen dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas kinerja dosen sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena dosen merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan peserta didiknya.<sup>8</sup>

Sebagai bagian dari UIN Raden Fatah Palembang yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan tinggi yang menekuni kajian Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang memiliki tujuan untuk membentuk sarjana syariah yang berciri kreatif dan bertanggung jawab dalam mengembangkan kehidupan bangsa yang adil dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dan mengarahkan mahasiswa dan mahasiswinya dalam kecakapan hidup (*life skill*), untuk mampu terlibat dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan ilmiah dan studi lanjut serta menyebarluaskan hasil-hasilnya kepada masyarakat untuk meningkatkan pemahaman terhadap kegiatan bisnis yang berbasis syariah, serta menjadikan mahasiswa dan mahasiswinya berwawasan, dengan kemampuan akademik yang memiliki kompetensi inti dibidang Ekonomi Islam, perbankan syariah, bisnis dan manajemen syariah, serta bidang akuntansi syariah, yang berdaya saing nasional, global dan beretika islami, dan berjiwa *entrepreneurship*.<sup>9</sup> Fakultas

---

<sup>8</sup> Indriani, W., Desember. "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen". *Jurnal el-Idare*. 1(2), 173-188.

<sup>9</sup> *Katalog Program Studi D3 Perbankan Syariah*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang: 2014), hal 2

Ekonomi dan Bisnis Islam dalam kegiatan operasionalnya memiliki staf karyawan dalam bidang akademik, maupun non akademik dan memiliki tenaga pengajar atau dosen yang ahli dalam bidang ekonomi dan perbankan, yang berperan serta dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut. Karyawan atau pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah mereka yang berada pada bagian tata usaha, administrasi, informasi hingga petugas kebersihan (*office boy*), sedangkan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah para pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang diperoleh dari universitas terkemuka dalam negeri maupun luar negeri.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Daniel Goleman, menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Daniel Goleman menjelaskan bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan oleh pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85%-nya lagi ditentukan oleh sikap mental, kepribadian atau kecerdasan emosionalnya, dengan memiliki EQ, seorang karyawan atau pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja yang diberikan pun akan baik, dan proses operasional suatu perusahaan atau lembaga pun akan berjalan sebagaimana mestinya, agar tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang memiliki populasi sebanyak 50 orang yang terdiri dari karyawan/pegawai dan dosen. Fenomena penelitian ini ditemukan dari data PPKP

yang didapat dari sebagian karyawan/pegawai dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Jabatan/Pekerjaan	Unsur yang Dinilai		Nilai Prestasi Kerja	Predikat
	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Perilaku Kerja		
Karyawan	50,49	32,08	82,57	Baik
Karyawan	51	51	85	Baik
Dosen	51,38	33,52	84,9	Baik
Karyawan	49,54	32,08	81,62	Baik
Dosen	52,82	33,87	86,68	Baik
Dosen	52,16	34,72	83,53	Baik
Karyawan	50,13	31,76	81,89	Baik
Dosen	49,72	32	81,72	Baik
Dosen	52,16	32	84,26	Baik
Karyawan	50,37	31,44	81,81	Baik
Dosen	52,47	33,36	85,83	Baik
Dosen	52,47	33,44	85,91	Baik
Dosen	52,47	33,68	86,15	Baik
Dosen	52,8	32	84,8	Baik
Dosen	50,91	32	82,91	Baik
Dosen	51,81	33,92	85,73	Baik
Karyawan	51,77	34,16	85,93	Baik
Dosen	51,43	34,4	85,83	Baik
Karyawan	48,8	33,84	83,64	Baik
Karyawan	50,62	34,8	85,42	Baik
Karyawan	87,65	41	82	Baik
Karyawan	52,34	34,16	86,5	Baik
Karyawan	52,33	34,33	86,66	Baik
Dosen	50,39	33,36	83,75	Baik
Dosen	51,58	33,68	85,26	Baik
Karyawan	52,86	34,73	87,59	Baik
Dosen	49,52	33,04	83,56	Baik
Dosen	50,49	30,78	81,27	Baik
Dosen	49,24	38,12	87,36	Baik
Dosen	45,36	35,05	80,41	Baik
Dosen	55	30,44	85,44	Baik

Sumber: PPKP FEBI UIN RF 2015 dan 2016

Dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai, karyawan/pegawai maupun dosen memiliki predikat baik, yang diperoleh dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai

(SKP) dan perilaku kerja yang meliputi; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan dosen adalah baik.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dosen, yang akan dituangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yaitu, bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja, dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan catatan atau koreksi dan acuan dalam mengambil keputusan, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan dosen khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan, dan penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis ini selanjutnya.

#### **b. Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

#### **c. Bagi Penulis**

Untuk memenuhi kewajiban sebagai mahasiswa D3 Perbankan Syariah yang akan menyelesaikan pendidikan guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md), dan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan sekaligus

pengalaman khususnya yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan manajemen sumber daya manusia, yaitu kinerja.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka diperlukan untuk menyusun sistematika penulisan sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang penulisan tugas akhir, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KERANGKA TEORI**

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan bahasan permasalahan penelitian dan teori tersebut digunakan sebagai pendukung pemecahan permasalahan penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai lokasi penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data penelitian, variabel-variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian serta teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang hasil pengolahan data dari instrumen penelitian mengenai variabel Kecerdasan Emosional dan variabel Kinerja. Serta

menjelaskan pengaruh antara kedua variabel tersebut berdasarkan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya.

## BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan bahasan mengenai saran-saran yang dapat diimplementasikan sebagai kegunaan penelitian untuk pihak terkait.

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### 2.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan berasal dari bahasa Yunani, yaitu *nous* yang berarti kekuatan. Dalam penggunaannya, kekuatan ini disebut *neosis*. Dalam bahasa Latin, istilah ini dikenal dengan *intellectus* dan *intellegentia*, dalam bahasa Inggris menjadi *intellect* dan *intelligence*. Masuk dalam bahasa Indonesia menjadi *inteligensi* atau *inteligensia* yang berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata.<sup>10</sup> Kecerdasan juga didefinisikan berasal dari kata cerdas yang secara harfiah berarti sempurna pengembangan akal budinya, pandai dan tajam pikirannya. Selain itu cerdas dapat pula berarti sempurna pertumbuhan tubuhnya seperti sehat dan kuat fisiknya.<sup>11</sup> Dalam pengertian yang populer, kecerdasan sering didefinisikan sebagai kemampuan mental umum untuk belajar dan menerapkan pengetahuan dalam memanipulasi lingkungan, serta kemampuan untuk berfikir abstrak. Definisi lain tentang kecerdasan mencakup kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru atau perubahan lingkungan saat ini, kemampuan untuk mengevaluasi dan menilai, kemampuan untuk memahami ide-ide yang kompleks, kemampuan untuk berfikir produktif, kemampuan untuk belajar dengan cepat dan belajar dari pengalaman dan bahkan kemampuan untuk memahami hubungan.

Adapun kata emosional berasal dari bahasa Inggris, *emotion* yang berarti keibaan hati, suara yang mengandung emosi, pembelaan yang mengharukan,

---

<sup>10</sup> Khairul Ummah dkk., *Op. Cit.*, hal 185

<sup>11</sup> W.J.S. Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), cet. 12, hal 211



pembelaan yang penuh perasaan.<sup>12</sup> Emosi berasal dari kata *emotus* atau *emovere* yang artinya mencerca (*to stin up*), yaitu sesuatu yang mendorong terhadap sesuatu.<sup>13</sup> Akar kata emosi adalah *movere*, kata kerja Bahasa Latin yang berarti “menggerakkan, bergerak”, ditambah awalan “e-” untuk memberi arti “bergerak menjauh”, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.<sup>14</sup> Sedangkan didalam kamus Bahasa Indonesia, emosi adalah perasaan batin yang meluap timbul dari hati.<sup>15</sup> Dalam pengertian yang umumnya digunakan, emosi sering diartikan dorongan yang amat kuat dan cenderung mengarah kepada hal-hal yang kurang terpuji, seperti halnya emosi yang ada pada remaja yang sedang goncang.<sup>16</sup> Semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi.<sup>17</sup>

### **2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

John Mayer dan Peter Salovey mendefinisikan kecerdasan emosional (EQ) sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memantau emosi dirinya maupun emosi orang lain dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya. Sementara itu, Daniel

---

<sup>12</sup> John M. Echols dan Hassan Shaidily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1980), cet.7, hal 211

<sup>13</sup> Alex Sobur, *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hal 427

<sup>14</sup> Daniel Goleman, *Op. Cit.*, hal 7

<sup>15</sup> M. Andre Martin dan FV. Bhaskarra, *Kamus Bahasa Indonesia Milenium*, (Surabaya: Karina, 2003), hal 165

<sup>16</sup> Lihat Dakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah*, (Jakarta: Ruhama, 1984), cet. 1, hal 88

<sup>17</sup> Daniel Goleman, *Op. Cit.*, hal 7

Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) atau EQ adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik, pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Daniel Goleman juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki ciri-ciri lain yaitu kemampuan bertahan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, kemampuan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, serta berempati dan berdoa.<sup>18</sup> Anthony Dio Martin mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengetahui apa yang kita rasakan dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat menangani masalah. Robert K. Cooper dan Anyman Sawaf mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan energi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi. Dalam hal ini, Makmun Mubayidh juga memberikan pengertian kecerdasan emosional dengan mengambil pendapat para pakar, yaitu kemampuan untuk menyikapi pengetahuan-pengetahuan emosional dalam bentuk menerima, memahami dan mengelolanya.<sup>19</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta cara menanggapi dan merealisasikannya dengan cepat dan tepat, menerapkan informasi dan energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

---

<sup>18</sup> Daniel Goleman, *Op. Cit*, hal 43

<sup>19</sup> Makmun Mubayidh, *Kesehatan dan Kecerdasan Emosional Anak*, (Jakarta: Putaka Al-Kautsar, 2006), hal 230

### 2.1.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Daniel Goleman, aspek-aspek kecerdasan emosional terdiri atas 5 unsur yaitu:

- a. Kesadaran diri, yang terdiri dari kesadaran emosi diri, penilaian pribadi dan percaya diri;
- b. Pengaturan diri, yang terdiri dari pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada, adaptif dan inovatif;
- c. Motivasi, yang terdiri dari dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimis;
- d. Empati, yang terdiri dari memahami orang lain, pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis;
- e. Kecakapan membina hubungan dengan orang lain, adalah pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi serta kerja tim.<sup>20</sup>

Menurut Peter Salovey aspek-aspek kecerdasan emosional memiliki lima wilayah utama, yaitu:

- a. Mengenali emosi diri sendiri;
- b. Mengelola emosi;
- c. Memotivasi diri sendiri;
- d. Mengenali emosi orang lain;
- e. Membina hubungan.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Agus Ngermanto, *Op. Cit.*, hal 100

<sup>21</sup> Daniel Goleman, *Op. Cit.*, hal 57-59

Aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Rakhmat adalah sebagai berikut:

- a. Pengelolaan diri;
- b. Kemampuan untuk memotivasi diri;
- c. Empati;
- d. Keterampilan sosial,

Pendapat-pendapat diatas memiliki banyak kesamaan tentang aspek-aspek kecerdasan emosional yang secara garis besar, dapat dilihat bahwa aspek-aspek tersebut antara lain kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan membina hubungan sosial.

Pertama, kesadaran diri. Para ahli psikologi menyebutkan hal ini sebagai kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi. Jadi, seseorang yang mampu mengenali emosinya sendiri, akan mampu mengendalikan emosinya dengan baik. Kedua, pengelolaan diri, pengelolaan diri mengandung arti bagaimana seseorang mengelola diri dan perasaan-perasaan yang dialaminya. Untuk mengelola diri dan perasaan-perasaan yang dialami, seseorang butuh mengenali emosi apa yang sedang terjadi pada dirinya. Jadi, mengelola emosi dengan cara yang baik adalah cara untuk menjaga diri agar tetap stabil. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

Ketiga, motivasi. Motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.<sup>22</sup> Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa motivasi mengandung tiga komponen pokok yaitu menggerakkan, mengarahkan dan menopang. Seseorang yang mampu memotivasi dirinya akan mampu bangkit dari kegagalan yang ia alami, karena motivasi memberikan energi untuk kembali menggapai keberhasilan dengan strategi dan semangat baru, sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai. Dengan demikian, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu memotivasi diri untuk mengatasi kesulitan atau bangkit dari kegagalan yang terjadi.

Keempat empati, merupakan memposisikan diri senada dan serasa dengan emosi orang lain sehingga akan membantu seseorang membaca dan memahami perasaan orang lain. Ciri-ciri orang yang memiliki sifat empati adalah suka menolong orang lain, tidak egois, mampu membaca pesan orang lain (baik yang diutarakan langsung dengan kata-kata maupun tidak), mengenali perasaan dan emosi orang lain, mengetahui kebutuhan orang lain, mampu membuat hubungan yang tepat dengan orang lain, mampu memahami sudut pandang dan sikap orang lain. Orang-orang yang tidak mampu mengenali emosi orang lain akan kesulitan untuk bergaul dengan lingkungannya, untuk itu diperlukan empati dalam menjalin hubungan tersebut agar kita mampu mengenali perasaan orang lain walaupun orang tersebut tidak mengungkapkannya. Selanjutnya yang terakhir adalah keterampilan sosial merupakan keterampilan seseorang dalam membina pola-pola hubungan dengan

---

<sup>22</sup> Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal 23

orang lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang baik pada orang lain,<sup>23</sup> dan hal ini dapat dipelajari seseorang semenjak kecil, mulai dari orang yang terdekat seperti orangtua, saudara, tetangga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri, yaitu perhatian terhadap suasana hati, sehingga mampu dikenali bagaimana kondisi perasaan pada saat itu.
- b. Pengelolaan diri, yaitu bagaimana seseorang mengelola diri dan perasaan-perasaan yang dialaminya.
- c. Motivasi, yaitu suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, megarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.
- d. Empati, yaitu kemampuan membaca dan memahami perasaan orang lain sehingga mampu memposisikan diri senada dan serasa dengan emosi orang tersebut.
- e. Keterampilan membina hubungan sosial, yaitu kemampuan dalam membina hubungan yang baik dengan orang-orang disekitar.

---

<sup>23</sup> Daniel Goleman, *Op. Cit.*, hal 57-59

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional akan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal ini terdiri dari segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu. Kesehatan jasmani sangat berpengaruh pada kondisi emosional. Untuk meningkatkan kesehatan jasmani seseorang perlu mendapatkan istirahat yang cukup, makan makanan yang baik, berolahraga dan menghirup udara segar setiap hari.<sup>24</sup> Sedangkan dari segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
- b. Faktor Eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar individu. Faktor-faktor tersebut antara lain keluarga yang merupakan lembaga pendidikan primer atau stimulus awal kecerdasan emosi, karena didalam keluargalah seseorang pertama kali mengenal dan mendapatkan pendidikan emosi, dan pendidikan (sekolah) yang merupakan stimulus dari luar, dan sebagai lingkungan atau situasi yang turut mendukung proses kecerdasan emosional.

---

<sup>24</sup> Bobbi The Potter dan Mike Hernacki, *Quantum Learning: Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan*, (Bandung: Kaifa, 2003), hal 240-242

#### 2.1.4 Manfaat Kecerdasan Emosional

Menurut Muhammad Muhyidin, manfaat kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Peka terhadap berbagai situasi dan kondisi yang melingkup keberadaannya, dengan mempunyai kepekaan ini, maka orang akan berhati-hati dalam bersikap, bertutur kata dan berbuat.
- b. Mempunyai tingkat empati yang signifikan, dengan kepemilikan empati ini, maka seseorang akan mudah menjalin persahabatan, hubungan bisnis maupun karir serta mudah diterima oleh semua kalangan.
- c. Dengan EQ seseorang mampu mengubah emosi-emosi negatif dan mengubahnya menjadi emosi-emosi positif.
- d. Dengan EQ seseorang bisa mandiri, tidak merasa ketergantungan pada sesuatu atau seseorang. Jiwanya mandiri, sikap dan prilakunya yang independen.
- e. Dengan EQ maka seseorang bisa beradaptasi dengan berbagai lingkungan.
- f. Dengan EQ maka seseorang akan bisa memecahkan problem antar pribadi.
- g. Dengan EQ maka seseorang akan mampu untuk bersikap optimis dan menghindari sikap pesimis.
- h. Dengan EQ maka seseorang bisa berlaku jujur, ramah, sopan, hormat dan toleran terhadap orang lain.<sup>25</sup>

Sedangkan menurut Anthony Dio M., manfaat-manfaat emosi pada manusia adalah sebagai berikut:

---

<sup>25</sup> Muhammad Muhyidin, *Cara Islami Melejitkan Citra Diri*, (Jakarta: Lentera, 2003), hal 154



a. Pembangkit energi (*Energizer*).

Emosi sebagai *energizer* dalam diri manusia, akan memberikan kegairahan dalam hidup manusia.

b. Pembawa pesan (*Messenger*).

Mereka yang profesional dan terlatih dapat dengan mudah membawa pesan emosi dari berbagai reaksi tubuh, bahkan yang tidak terlihat oleh orang awam sekalipun.

c. Memperkuat pesan atau informasi yang disampaikan (*reinforcer*).

Emosi mempertegas informasi yang disampaikan, nada bicara yang tegas disertai dengan gerak tubuh, memperlihatkan bagaimana respon seseorang yang tidak puas dengan sesuatu yang didapat. Misalnya, saat siswa mendapatkan hasil ujian yang dibagikan oleh guru, lalu mengatakan, “Saya tidak puas dengan nilai ini!” dengan nada biasa-biasa saja seperti siswa sedang membaca buku. Bandingkan tatkala sambil memukul meja dan diliputi rasa marah siswa berkata, “Saya tidak puas dengan nilai ini!”. Perasaan yang tertangkap dari kalimat pertama, tentu akan sangat berbeda dengan kalimat kedua. Perbedaannya terletak pada reaksi emosi yang diberikan.

d. Penyeimbang kehidupan (*Balancer*).

Emosi dapat memberikan sebuah suasana yang berbeda untuk mengatasi ketegangan, kesedihan dan perasaan orang lain.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Anthony Dio M., *Emotional Quality Management*, (Jakarta: Arga, 2003), hal 23

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa manfaat-manfaat dari kecerdasan emosional adalah:

- a. Memberikan energi pada diri seseorang untuk bangkit dan bersemangat dalam menjalani suatu aktivitas atau pekerjaan.
- b. Sebagai pembawa pesan (*messenger*) dan memperkuat pesan atau informasi yang disampaikan (*reinforcer*).
- c. Menjadikan seseorang lebih peka terhadap kondisi sekitar, mampu beradaptasi dengan cepat dan solutif terhadap permasalahan yang terjadi dilingkungkannya. Dari kepekaan terhadap kondisi ini maka akan timbul pada diri seseorang merasakan kondisi orang-orang disekitarnya adalah kondisi dirinya pula. Sehingga ia akan melakukan sesuatu, seolah-olah ia melakukan untuk dirinya sendiri.
- d. Menjadikan seseorang mampu untuk berperilaku baik.

## **2.2 Kinerja**

Istilah kinerja (*performance*) menurut The Scriber dalam Kamus *Bantam English Dictionary* yang dikemukakan oleh Prawirosentono, bahwa kinerja (*Performance*) dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa makna sebagai berikut:

- a. Melakukan, menjalankan dan melaksanakan;
- b. Memenuhi, menjalankan suatu nazar;
- c. Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan;
- d. Menggambarkan dengan suara atau alat musik;

- e. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab;
- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan;
- g. Memainkan pertunjukan musik; dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Rue dan Byar mengatakan bahwa kinerja merupakan sebagai tingkat pencapaian hasil. Interplan menyatakan kinerja merupakan berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi. Murphy dan Cleveland mengatakan bahwa kinerja merupakan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Suntoro bahwa kinerja (*Performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Stoner kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Lawler dan Porter juga menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, sedangkan Cormick & Tiffin mengemukakan bahwa kinerja merupakan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, kuantitas merupakan hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas merupakan bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat,

kedisiplinan dan ketepatan, dan waktu kerja merupakan mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Dari berbagai pendapat para ahli tentang definisi kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*Performance*) merupakan pencapaian hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang yang dilihat pada aspek kuantitas, kualitas dan waktu kerja, yang merupakan bagian dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan masing-masing pekerja dalam suatu organisasi atau lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika, dan dalam kurun waktu tertentu.

Miner mengemukakan aspek-aspek kinerja secara umum, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.
- e. Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja

untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Prawirosentono, suatu organisasi atau lembaga, baik baik organisasi pemerintah, organisasi pendidikan, maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau lembaga tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi atau lembaga juga baik.

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Kayawan dan Dosen**

Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dari kontribusi seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>27</sup> Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga.

Depdiknas menyatakan kinerja dosen merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata

---

<sup>27</sup> Gomes, C. dan Rosen, B., 2001, The Leader-member Exchange as a Link Between Managerial "Trust and Employee Management", *Group and Organizational Management*. 26(1). 53-69.

yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya, dan unjuk kerja yang dilakukan dosen dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas kinerja dosen sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena dosen merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan peserta didiknya. Pendidik sebagai salah satu sumber daya pendidikan memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional sesuai dengan bidangnya, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen, dalam menjalankan tugas kependidikannya harus memiliki kinerja kerja sebagai seorang pendidik yang profesional.<sup>28</sup>

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Artinya, efektivitas dari organisasi atau lembaga bila

---

<sup>28</sup> Indriani, W., *Op. Cit.*, 173-188

tujuan organisasi atau lembaga tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah dilaksanakan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi atau lembaganya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin

yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi atau lembaga, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi atau lembaga, baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi atau lembaga. Kinerja organisasi akan tercapai, bila kinerja karyawan secara individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau lembaga, dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **2.3 Penelitian Sebelumnya**

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan” yang diteliti oleh Devi R, menyatakan bahwa penelitiannya menggunakan metode eksperimen yang menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan mengontrol kesadaran diri dan komunikasi



interpersonal. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis data yang diperoleh yaitu nilai t sebesar 2,427 dan probabilitas sebesar 0,028 ( $p < 0,05$ ).<sup>29</sup>

Lalu Sesilia D.R.W dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)”, menyatakan bahwa penelitian yang dilakukannya di RSUD kota Semarang yang melibatkan 100 responden yang telah terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *simple random sampling*, dan menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitiannya ini ialah analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini Sesilia menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitiannya ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>30</sup>

Kemudian terdapat penelitian yang diberi judul “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen” yang diteliti oleh Weni I., yang menyatakan dari pembahasan yang sudah dilakukannya, diketahui bahwa etos kerja islami mempunyai

---

<sup>29</sup> Risma, D. 2012. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EDUCHILD*. 01(1), 86-97.

<sup>30</sup> Waryanti, S.D.R., 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*. Program Sarjana, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro : Skripsi, Tidak Diterbitkan.

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen. Hal ini berarti dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah bermanfaat. Disimpulkan bahwa etos kerja islami memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dosen. Untuk meningkatkan etos kerja islami pendidik, perlu dibangun sikap-sikap, yaitu ikhlas dalam bekerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian, beorientasi kepada mutu, dan bekerja dengan semangat yang tinggi.<sup>31</sup>

Selanjutnya terdapat pula penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang”, yang diteliti oleh Kiki C.S. Dalam penelitiannya ini ia menyatakan bahwa teknik sampling yang digunakan adalah *Proporsional Random Sampling*. Sampel penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana. Pengolahan data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung (11,257) > tabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level

---

<sup>31</sup> Indriani, W, Op. Cit. hal 173-188.

pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.<sup>32</sup>

Hasil penelitian yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Lusyana D. dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)”. Ia menyatakan bahwa penelitiannya mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu kepribadian berpengaruh positif ( $\beta = 0,466$ ; sig = 0,000) dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung. Kecerdasan emosional berpengaruh positif ( $\beta = 0,316$ ; sig = 0,001) dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan kemampuan kesadaran diri sebagai dimensi kecerdasan emosional yang paling dominan. Sehingga disimpulkannya bahwa kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan (sig = 0,000) terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan  $R^2$  sebesar 0,276.<sup>33</sup>

#### **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hasil penelitian Devi R. yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan” membuktikan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen yang menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yaitu dengan

---

<sup>32</sup> Setiawan, K.C., 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang”. *Jurnal Psikologi Islami*. 1(02), 43-53.

<sup>33</sup> Dewi, L., 2016. *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung : Skripsi, Tidak Diterbitkan.

mengontrol variabel kesadaran diri dan komunikasi interpersonal, yang melibatkan 20 orang karyawan yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang dibedakan berdasarkan tingkatan kecerdasan emosionalnya. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis data yang diperoleh yaitu nilai t sebesar 2,427 dan probabilitas sebesar 0,028 ( $p < 0,05$ ).

Kemudian hasil penelitian yang berjudul “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen” yang diteliti oleh Weni Indriani, membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah bermanfaat.

Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang, sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan dosen.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UIN Raden Fatah Palembang, tepatnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang beralamat di Jalan Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, KM 3,5, Lawang Kidul, Ilir Timur II, Pahlawan, Kemuning, 353276, Palembang.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel bebas atau *independence variabel* merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan X. Sedangkan variabel terikat atau *dependent variabel* merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasanya dinotasikan dengan Y. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu:

- a. Variabel bebas : kecerdasan emosional.

b. Variabel terikat : kinerja karyawan dan dosen.

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Adapun definisi untuk variabel pada penelitian ini adalah :

#### **3.4.1 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain yang diterapkan oleh karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kecerdasan emosional yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek kecerdasan emosional, antara lain: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain.<sup>34</sup>

#### **3.4.2 Kinerja**

Kinerja (*Performance*) merupakan pencapaian hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang yang dilihat pada aspek kuantitas, kualitas dan waktu kerja, yang merupakan bagian dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan masing-masing

---

<sup>34</sup> Agus Ngermanto, *Op. Cit.*, hal 100

pekerja dalam suatu organisasi atau lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika, dan dalam kurun waktu tertentu, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel <i>Independen</i></b>		
<b>Nama Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kecerdasan Emosional (EQ)	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain yang diterapkan oleh karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran diri</li> <li>2. Pengaturan diri</li> <li>3. Motivasi</li> <li>4. Empati</li> <li>5. Kecakapan membina hubungan dengan orang lain.</li> </ol>
<b>Variabel <i>Dependent</i></b>		
<b>Nama Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja ( <i>Performance</i> )	Pencapaian hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang yang dilihat pada aspek kuantitas, kualitas dan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu Kerja</li> <li>4. Kerjasama</li> </ol>

	<p>kerja, yang merupakan bagian dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan masing-masing pekerja dalam suatu organisasi atau lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika, dan dalam kurun waktu tertentu, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.</p>	<p>5. Tujuan</p>
--	--	------------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.



### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sejumlah keterangan atau fakta yang langsung diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Dalam hal penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

## 3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.6.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, yang berjumlah 50 orang, yang terdiri atas karyawan/pegawai yang berjumlah 15 orang serta dosen yang berjumlah 35 orang.

### 3.6.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, atau sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan cara pengambilan sampel dengan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dan jumlah populasi yaitu jumlah seluruh karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 50 orang, dan dari seluruh anggota

populasi, sampel yang diambil berdasarkan *purposive sampling* yaitu berjumlah 31 orang civitas akademika yang masih terdaftar aktif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam hal penelitian ini, kuesioner atau angket akan disebar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang dan akan diberikan kepada staf karyawan dan dosen.

### **3.8 Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

##### **a. Uji Validitas**

Uji yang dilakukan untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan setiap butir soal, hasilnya dibandingkan dengan  $r$  tabel |  $df = n - k$  dengan tingkat signifikan 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal disebut valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen dilakukan terhadap 31 orang karyawan dan dosen dengan tingkat signifikansi 5% dan  $\alpha$  derajat kebebasan (df)  $n - 2$ , untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa pernyataan dalam kuesioner berapa kalipun ditanyakan kepada karyawan dan dosen akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, dan diolah menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service for Solutions*) versi 22.

Regresi linear sederhana adalah regresi yang variabel bebasnya (variabel  $X$ ) berpangkat paling tinggi satu, yaitu regresi linear yang hanya melibatkan dua variabel (variabel  $X$  dan  $Y$ ), persamaan garis regresinya dapat dituliskan dalam bentuk sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linear Sederhana dari  $X$  terhadap  $Y$ ,

Dirumuskan:

$$X = \alpha + bY + e$$

Keterangan:

$X$  = Variabel Terikat

$Y$  = Variabel Bebas

$\alpha$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

$e$  = standar error

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini, ada beberapa bentuk uji yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki hubungan linier. Hubungan antara variabel bebas yakni kecerdasan emosional dan variabel terikat yakni kinerja karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan yang berarti. Kaidah uji yang digunakan adalah jika  $p < 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier. Sebaliknya, jika  $p > 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan tidak linier.<sup>35</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik *Scatterplot* (melihat pola titik-titik pada grafik regresi). Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Marselius Sampe Tondok dan Muhaimin, *Modul Praktikum Aplikasi Komputer: SPSS*, (Palembang, tidak diterbitkan, 2006), hal 74

<sup>36</sup> Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset, hal 89.

### 3.9.2 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan linieritas, kemudian dilakukan uji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana (*simple regression*). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu persamaan linier. Uji hipotesis terdiri dari:

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan dari regresi linier sederhana. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan X terhadap variasi naik turunnya Y dari persamaan regresi tersebut. Mempunyai interval non sampai satu ( $0 \leq r^2 \leq 1$ ). Jika  $r^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan apabila angka koefisien determinasi mendekati 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya semakin kuat maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.<sup>37</sup>

b. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, tujuan dilakukannya uji signifikan secara parsial ini adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Firdaus, Muhammad. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, hal 130

<sup>38</sup> Syofian, Siregar. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, hal 410

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).<sup>39</sup> Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_1$  ditolak
- 2) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_1$  diterima.

Berdasarkan signifikan :

- a) Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima.
- b) Jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak.

---

<sup>39</sup> Imam Ghazali. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2006, hal. 125.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang sebanyak 31 orang sebagai berikut:

##### 4.1.1 Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**  
**Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	12	38,7	38,7	38,7
	Perempuan	19	61,3	61,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin responden, yaitu karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang menunjukkan jumlah responden perempuan lebih banyak yaitu sebanyak 19 orang atau 61,3% dan sisanya adalah responden laki-laki yaitu sebanyak 12 orang atau 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dan dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan.



#### 4.1.2 Usia

Data penelitian yang diperoleh tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**  
**Usia**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Lebih dari 20 thn	1	3,2	3,2	3,2
21 sampai 30thn	12	38,7	38,7	41,9
31 sampai 40thn	5	16,1	16,1	58,1
41 sampai 50	11	35,5	35,5	93,5
Diatas 50thn	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia lebih dari 20 tahun sebanyak 1 orang atau 3,2% kemudian untuk responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 12 orang atau 38,7%, untuk responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 orang atau 16,1% sedangkan untuk responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 11 orang atau 35,5%, dan untuk responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang atau 6,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh usia 21-30 tahun.

#### 4.1.3 Lama Bekerja

Data yang diperoleh mengenai lama bekerja para karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Lama Bekerja Responden**  
**Lama Bekerja**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1 - 1,5thn	3	9,7	9,7	9,7
	1,5 - 3thn	11	35,5	35,5	45,2
	3 - 4thn	1	3,2	3,2	48,4
	4-5thn	3	9,7	9,7	58,1
	Lebih dr 5thn	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data yang telah diperoleh dalam tabel diatas, diketahui bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden adalah yang memiliki masa kerja paling lama yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang atau 41,9%, sedangkan untuk responden yang paling sedikit adalah yang memiliki masa kerja 3 sampai 4 tahun yaitu hanya 1 orang atau 3,2%.

#### 4.1.4 Jenis Pekerjaan

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis pekerjaan, yaitu karyawan/pegawai dan dosen, data mengenai jenis pekerjaan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Jenis Pekerjaan Responden**  
**Jenis Pekerjaan**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Karyawan/Pegawai	12	38,7	38,7	38,7
Dosen	19	61,3	61,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas, maka diketahui bahwa jenis pekerjaan responden terbanyak adalah seorang dosen dengan persentasi 61,3% atau sebanyak 19 orang, sedangkan sisanya adalah seorang karyawan/pegawai dengan persentasi 38,7% atau sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah yang bekerja sebagai dosen.

## 4.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini semua instrumen-instrumen penelitian diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Adapun hasil pengujian instrumen-instrumen penelitian tersebut sebagai berikut:

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ , dan dengan tingkat signifikan 5%. Pada penelitian ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $31-2$  atau  $df = 29$

dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  0,3009. Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Corrected Item Total Correlation</b>	<b><math>r_{\text{tabel}}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kecerdasan Emosional (X)	1	0,544	0,3009	Valid
	2	0,525	0,3009	Valid
	3	0,458	0,3009	Valid
	4	0,525	0,3009	Valid
	5	0,500	0,3009	Valid
	6	0,431	0,3009	Valid
	7	0,632	0,3009	Valid
	8	0,669	0,3009	Valid
	9	0,374	0,3009	Valid
	10	0,511	0,3009	Valid
	11	0,694	0,3009	Valid
	12	0,632	0,3009	Valid
	13	0,669	0,3009	Valid
	14	0,566	0,3009	Valid
	15	0,431	0,3009	Valid
	16	0,610	0,3009	Valid
	17	0,404	0,3009	Valid
	18	0,669	0,3009	Valid
	19	0,332	0,3009	Valid
	20	0,603	0,3009	Valid
	21	0,374	0,3009	Valid
	22	0,369	0,3009	Valid
Kinerja (Y)	1	0,586	0,3009	Valid
	2	0,445	0,3009	Valid
	3	0,584	0,3009	Valid
	4	0,598	0,3009	Valid
	5	0,545	0,3009	Valid
	6	0,609	0,3009	Valid
	7	0,660	0,3009	Valid
	8	0,584	0,3009	Valid
	9	0,537	0,3009	Valid
	10	0,660	0,3009	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.5 tersebut, dapat diketahui bahwa semua pertanyaan yang ada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b><i>N of Items</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kecerdasan Emosional (X)	22 Item Pertanyaan	0,904	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	10 Item Pertanyaan	0,864	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$  sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

### 4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,421	,619		,681	,501
	Kecerdasan Emosional	,911	,153	,742	5,963	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,911 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* (a) sebesar 0,421. sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 0,421 + 0,911X + 0,619$$

- a. Konstanta (a) adalah sebesar 0,421, ini dapat diartikan jika kecerdasan emosional atau nilai  $X = 0$  dianggap konstan, maka nilai kepuasan nasabah sebesar 0,421.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kinerja (b) bernilai positif sebesar 0,911 yang artinya jika terjadi peningkatan dalam kecerdasan emosional maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,911. Sebaliknya jika angka ini bernilai negatif maka kecerdasan emosional akan menurun sebesar 0,911.
- c. *Standard error* sebesar 0,619 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 0,619 dari skala 1. Semakin kecil angka

standar erornya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

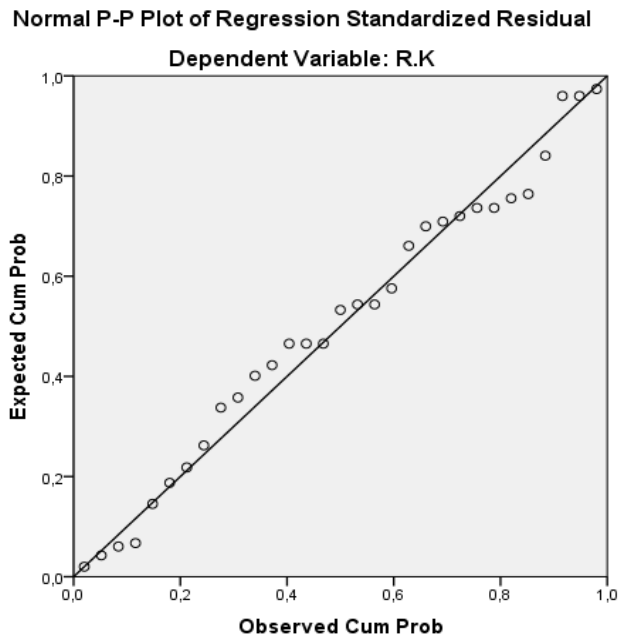
#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan lanjutan dari analisis regresi sederhana yang telah diuraikan diatas, adapun beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Normal Probability P-Plot**



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, dapat dilihat bahwa grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa sebaran data berada pada posisi disekitar daerah garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas, hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk Kecerdasan Emosional**  
**terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		31
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,32232677
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,103
	<i>Positive</i>	,103
	<i>Negative</i>	-,078
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai yang signifikan yaitu 0,20 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,20 > 0,05$ ). Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki hubungan linier. jika p kurang dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier. Sebaliknya,

jika p lebih dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan tidak linier.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas**  
**ANOVA Table**

		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja * EQ	<i>Between (Combined) Groups</i>	5,193	11	,472	5,137	,001
	<i>Linearity</i>	3,822	1	3,822	41,591	,000
	<i>Deviation from Linearity</i>	1,371	10	,137	1,492	,217
<i>Within Groups</i>		1,746	19	,092		
<i>Total</i>		6,939	30			

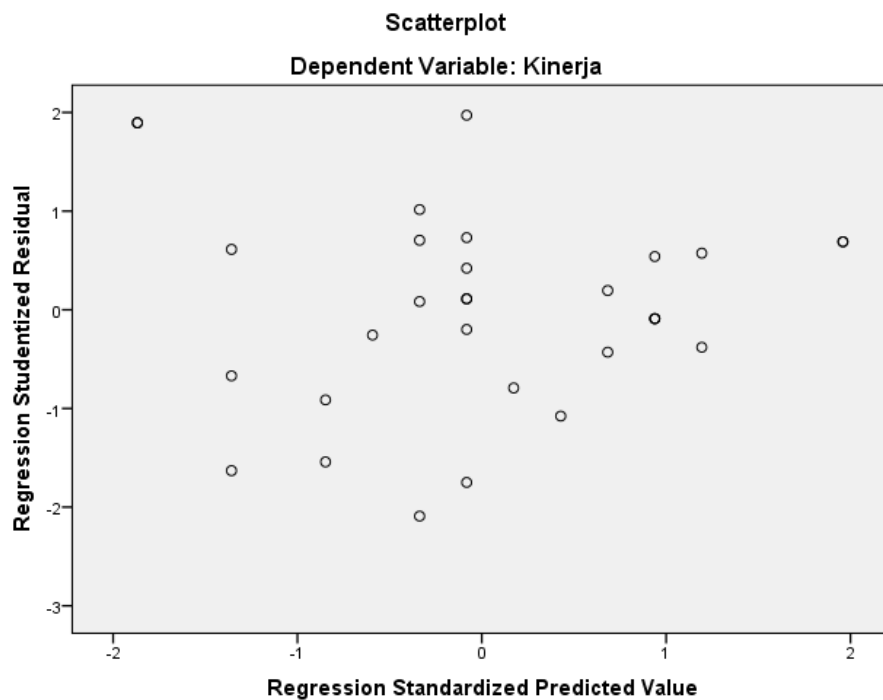
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.9 diatas, dapat diketahui jika nilai signifikansi pada baris *Linearity* adalah 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja terdapat hubungan yang linier.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode grafik *Scatterplot* dengan kriteria, jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 4.5 Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan antar variabel dari regresi linier sederhana, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (kinerja). Adapun hasil uji koefisien determinasinya sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,535	,328

a. *Predictors:* (Constant), Kecerdasan\_Emosional

b. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil olah statistik yang tertera pada tabel 4.10 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (kecerdasan emosional) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen, seperti gaji, tunjangan, *insentive*, *reward*, kompensasi, cuti, dan lain sebagainya.

### 4.5.2 Uji t (Parsial)

Uji t atau parsial pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas (kecerdasan emosional) secara individual dalam menerangkan

variabel terikat (kinerja). Besarnya angka  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh berdasarkan ketentuan sig 0,05 dan  $dk = (n-1)$  yaitu  $(31-1) = 30$  sehingga diperoleh ketentuan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,042. Adapun hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	,421	,619		,681	,501
	Kecerdasan _Emosional	,911	,153	,742	5,963	,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel *coefficients* 4.11 diatas menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,963 yang artinya  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $5,963 > 2,042$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

#### **4.6 Hasil dan Pembahasan**

Menurut Daniel Goleman, konsep kecerdasan yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi seseorang adalah kecerdasan emosional, hal ini karena kecerdasan emosional tidak hanya semata-mata dalam bidang intelektual saja, namun juga mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda yaitu kesadaran dan pengaturan diri, motivasi, empati serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni (belajar, memahami) yang dapat diukur dengan IQ. Hal ini sangat diperlukan dalam ruang lingkup organisasi atau lembaga, karena dalam kehidupan organisasi atau pun dunia kerja, seseorang tak hanya dituntut untuk cerdas dalam IQ saja, namun juga harus cerdas dalam emosional atau EQ, agar dapat berorganisasi atau bekerja dengan baik dengan semua pihak yang terlibat didalamnya, karena EQ atau kecerdasan emosional adalah kecerdasan manusia yang terutama digunakan untuk berhubungan dengan sesama manusia dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Ramah tamah, baik hati, hormat, memahami dan disukai dapat dijadikan petunjuk positif bagaimana seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu membina hubungan dengan orang lain. Apabila karyawan disuatu lembaga memiliki kecerdasan emosional yang baik, tentu kinerja yang diberikan pun akan semakin baik, dan kegiatan organisasi akan berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan sebelumnya dan analisis data yang telah diuji dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

dan dosen. Hal ini terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,963 dengan taraf signifikansi 0,000 yang artinya, jika kecerdasan emosional baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan/pegawai dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang.

Hal tersebut juga didukung dengan berbagai penelitian mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan dosen yang telah dilakukan sebelumnya oleh Devi Risma pada tahun 2012, Sesilia pada tahun 2011 dan Indriani yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen.

Dengan demikian, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Dengan adanya peningkatan kecerdasan emosional pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dan hal ini pun juga akan memberikan dampak yang positif terhadap semua mahasiswa/i yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial) terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang terbukti dari hasil uji koefisien determinasi sebesar 55,1%, sedangkan sisanya adalah sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaji, tunjangan, *insentive*, *reward*, kompensasi, cuti, dan lain sebagainya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis bermaksud memberikan beberapa saran yang akan dikemukakan dalam penelitian ini, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

##### **5.2.1 Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang**

Seluruh karyawan dan dosen diharapkan terus meningkatkan kecerdasan emosionalnya dengan cara menjaga hubungan antar karyawan dan dosen serta



mahasiswa/i, tetap harmonis dan kompak yang dapat dilakukan melalui kumpul untuk doa pagi setiap hari sebelum memulai pekerjaan agar terjalin silaturahmi antar karyawan dan dosen, diadakan pengajian setiap hari jum'at agar rasa kebersamaan dan kepedulian tetap terjalin. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam perlu memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhinya. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan menempatkan karyawan dan dosen sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya agar tercipta kinerja dan pada akhirnya tingkat kinerja akan mempengaruhi hasil yang akan dapat dirasakan tidak hanya oleh karyawan dan dosen saja, namun juga bagi para peserta didik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang.

#### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kecerdasan Emosional yang dimiliki orang berbeda-beda, begitu juga dengan kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan juga dapat berbeda, dan dalam kehidupan organisasi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain apakah yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan maupun dosen, dan menggunakan data yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitiannya akan lebih baik. Selain itu, objek yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebuah lembaga pendidikan disalah satu universitas, sehingga diharapkan bagi peneliti yang akan datang dapat mengambil objek dari berbagai lembaga yang ada di Indonesia, atau khususnya lembaga yang terdapat di Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Alfian D. 2014. *Pengaruh Locus Of Control dan Trust Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemberdayaan Karyawan Sebagai Intervening Variable*. Yogyakarta: IDEA Press Yogyakarta
- Duwi, priyatno. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasan, Iqbal. 2014. *POKOK-POKOK MATERI STATISTIK 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Komputer, Wahana. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan SPSS 22*. Yogyakarta: ANDI
- KATALOG. 2014. *Buku Pedoman AKADEMIK Mahasiswa FEBI*. UIN Raden Fatah Palembang
- KATALOG Program Studi D3 Perbankan Syariah. UIN Raden Fatah 2014
- Nata, Abuddin. *MANAJEMEN PENDIDIKAN: Mengatasi Kelemahan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: KENCANA Prenamedia Group
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP
- Rahim, Rahmawati. 2015. *PEMBELAJARAN FIQIH BERBASIS OTAK KANAN*. Yogyakarta: IDEA Press Yogyakarta

- Rosmanah, Manah. 2006. "Hubungan Religiusitas dengan Kecerdasan Emosional". *Jurnal MIMBAR AKADEMIK, UIN Raden Fatah Palembang*. 2(1), 49-58
- Sugiyono. 2015. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *BUDAYA ORGANISASI*. Jakarta: KENCANA Prenamedia Group
- Uha, Ismail N. 2013. *BUDAYA ORGANISASI KEPEMIMPINAN DAN KINERJA*. Jakarta: Prenamedia Group
- Wahab, Rohmalina., et.al. 2012. *Kecerdasan Emosional & Belajar*. Palembang: Grafika Telindo Press
- Wahyuningtyas, Putri. 2014. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar dengan Perilaku Belajar Siswa Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMPN 01 Jenangan, Ponorogo". *Jurnal Cendekia*. 12(1), 49-62
- Wibowo. 2014. *MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Yaumi, M dan Ibrahim, N. 2013. *PEMBELAJARAN BERBASIS KECERDASAN JAMAK (MULTIPLE INTELLIGENCES)*. Jakarta: KENCANA Prenamedia Group
- Zuhdiyah. 2009. *Psikologi Agama*. Palembang: Grafika Telindo Press

# LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Elpa Daweni  
NIM : 14180069  
Jurusan/Fakultas : D3 Perbankan Syariah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 07 September 1995  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Timbunan No. 1088 RT. 23 Kertapati, PLG.  
Riwayat Pendidikan : - SD Negeri 220 Palembang  
- SMP Negeri 36 Palembang  
- SMA Yayasan Wanita Kereta Api Palembang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Agustus 2017

**Elpa Daweni**  
**NIM : 14180069**



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Lembar Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Elpa Daweni  
NIM : 14180069  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.  
Pembimbing 1 : Titin Hartini, S.E., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1	10-03-2017	Acc proposal, Lanjut Bab I, II, & III	
2	13-04-2017	Perbaiki Bab I, II, & III	
3	20-04-2017	Perbaiki lagi Bab I, II, & III	
4	28-04-2017	Acc Bab I, II, & III; Lanjut Bab IV & V	
5	09-05-2017	Konsultasi Kuesioner penelitian	
6	16-06-2017	Perbaiki Bab IV & V -Pembahasan	
7	19-06-2017	Acc Bab IV & V, Siap Diujikan!	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Lembar Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Elpa Daweni  
NIM : 14180069  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.  
Pembimbing 1 : Hj. Siti Mardiyah, S.Hi., M.Sh

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	7 Maret	- Berdahulukan - metodologi - Teknik Analisis	y
	10 Maret	- Teknik uji audit	y
	14 Maret	- ACC proposal	y
	21 Maret	- Tambah indikator	y
	27 Maret 2017	ACC bab 1-3	y
	17 April 2017	Perbaikan kuesioner	y
	5 Mei 2017	lanjut penulisan	y
	30 Mei 2017	Perbaikan bab IV 8 v	y



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

**Lembar Konsultasi Tugas Akhir**

Nama : Elpa Daweni  
NIM : 14180069  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja  
Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.  
Pembimbing 1 : Hj. Siti Mardiyah, S.Hi., M.Sh

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	13 Juni 2017	ACC bab IV. ✓	7.





KEMENTERIAN AGAMA RI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**RADEN FATAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km.3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 350668 Fax.(0711) 350209 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B.353 /Un.09/V1.1/PP.009/03/2017  
Lampiran : Satu Berkas  
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 14 Maret 2017

Kepada Yth.  
Elpa Daweni  
di -  
Palembang

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memberika izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang kepada :

Nama : Elpa Daweni  
Nim : 14180069  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dekan,  
  
Dodariah Barkah.

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang ;
2. Mahasiswa bersangkutan;
3. Arsip.



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5  
Telp. (0711) 354668, Website:<http://radenfatah.ac.id>

**Formulir C.2**

**No. : B / UN.09/VI.I/PP.009/08/2017**  
**Hal : Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji**

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi  
D3 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
di  
Palembang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa:

Nama : Elpa Daweni  
NIM : 14180069  
Program Studi : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqasyah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

**Pembimbing Utama,**

**Titin Hartini, SE., M.Si**

**NIP.197509222007102001**

**Palembang, Juli 2017**

**Pembimbing Kedua,**

**Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M.Sh**

**NIP. 140601101302/BLU**



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5  
Telp. (0711) 354668, Website:<http://radenfatah.ac.id>

**Formulir D.2**

**Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth,  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Elpa Daweni

NIM/Program Studi : 14180069/ D3 Perbankan Syari'ah

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhir-nya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhir agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Palembang, Oktober 2017

**Penguji Utama,**

**Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag**  
NIP. 197509282006042001

**Penguji Kedua,**

an. Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si / Kaprodi  
**Maidiana Astuti Handayani, SE., M.Si**  
NIK. 160506181/ BLU

**Mengetahui**  
**Wakil Dekan I,**

**Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag**  
NIP. 197509282006042001

## Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

### *Item Statistics*

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	N
EQ1	4,32	,702	31
EQ2	4,26	,514	31
EQ3	4,23	,617	31
EQ4	4,26	,514	31
EQ5	4,06	,929	31
EQ6	4,26	,514	31
EQ7	4,23	,717	31
EQ8	3,87	,806	31
EQ9	4,10	,539	31
EQ10	4,13	,670	31
EQ11	4,32	,653	31
EQ12	4,23	,717	31
EQ13	3,87	,806	31
EQ14	4,06	,574	31
EQ15	4,26	,514	31
EQ16	3,71	,693	31
EQ17	3,65	,661	31
EQ18	3,87	,806	31
EQ19	4,23	,717	31
EQ20	3,58	,765	31
EQ21	3,68	,702	31
EQ22	3,39	,882	31

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

### *Item Statistics*

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	N
K1	4,32	,702	31
K2	4,42	,620	31
K3	3,77	,845	31
K4	4,16	,735	31
K5	4,00	,775	31
K6	4,03	,706	31
K7	4,26	,631	31
K8	3,77	,845	31
K9	3,94	,629	31
K10	4,26	,631	31