

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. KANTOR
CABANG SYARIAH PALEMBANG**

TUGAS AKHIR

**Untuk Menyelesaikan Syarat Penyelesaian Program Diploma 3
Perbankan Syari'ah**



Disusun Oleh:

Frans Difa

14180081

**Program Studi D3 Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Palembang
PALEMBANG
2018**



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof K.H Zainal Abidin Fikri. KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

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

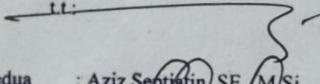
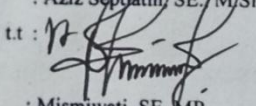
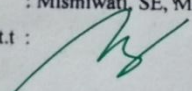
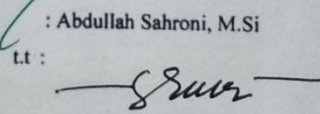
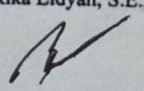
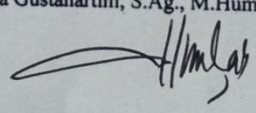
Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM D3 PERBANKAN SYARIAH

Nama : Frans Difa
NIM/Jurusan : 14180081/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sariah Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada hari/tanggal : **Senin, 14 Maret 2018**

PANITIA UJIAN MUNAQSAH

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si t.t : 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Aziz Septiatin, SE, M/Si t.t : 
Tanggal	Penguji Utama	: Mismiwati, SE, MP t.t : 
Tanggal	Penguji Kedua	: Abdullah Sahroni, M.Si t.t : 
Tanggal	Ketua Sidang	: Rika Lidyah, S.E., M. Si t.t : 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartini, S.Ag., M.Hum t.t : 



PROPOSAL PENELITIAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ)
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank
Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor
Cabang Syariah Palembang
Ditulis Oleh : Frans Difa
NIM : 14180081

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

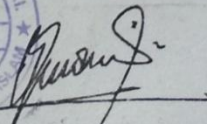
Ahli Madya Perbankan Syariah

(A.Md)

Palembang, September 2018



Dekan


Dr. Oodariah Barkah, M.HI
NIP.197011261997032002



PROPOSAL PENELITIAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

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

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Tugas Akhir berjudul :

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank
Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang

Yang ditulis oleh :

Nama : Frans Difa
NIM : 14180081
Program : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* Ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing Utama,

Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si
NIP: 197803272003121003

Palembang, Maret 2018

Pembimbing kedua,

Aziz Septiatin, SE., M.Si
NIP: 150620121522

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Frans Difa
Nim : 14180081
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ)
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank
Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor
Cabang Syariah Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 02 Februari 2018



Frans Difa

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Frans Difa
Nim : 14180081
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ)
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank
Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor
Cabang Syariah Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 02 Februari 2018

Frans Difa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- *Hasil tidak akan pernah mengkhinai Usaha*
- *Make peace and bet only to God (ALLAH SWT)*

PERSEMBAHAN

- **Kedua orang tuaku**
- **Pamanku**
- **Adik dan keponakanku**
- **Saudara-saudaraku**
- **Teman-temanku**
- **Almamaterku**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan pt. bank tabungan negara (persero) tbk, kantor cabang syariah Palembang, dengan variabel independent kecerdasan intelektual dan variabel devenden kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 31 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi sederhana.

Hasil penilitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti..

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberi kemampuan sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang”** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) di UIN Raden Fatah Palembang program studi D3 Perbankan Syariah.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Supardi dan Mamak Zulifa Misdawati yang selalu memberikan doa dan dukungan.
2. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Phd, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Utama.
5. Ibu Aziz Septiatin, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua.
6. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

7. Ibu Essence Indrayani selaku Sekertaris PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang.
8. Pamanku Ujang Irwan, saudara-saudaraku yang memberikan begitu banyak bantuan pada penulis.
9. Adik kecilku Bram Difa, dan keponakan terbaikku seplanet bumi Ratih Khairunnisa yang selalu memberikan masukan dan semangat kepada penulis untuk tidak malas dalam mengerjakan Tugas Akhir ini, sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Teman-teman terbaikku, Eci, Faridah, Elpa, Andre PW, Ivan, yang selalu ada untukku dan memberikan masukan, semangat dan tawa, semoga kita dimampukan untuk menggapai cita-cita kita, Amin.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada semua yang telah berperan penting dalam membantu penulis menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk menjadikan tugas ini lebih sempurna, Terimakasih.

Palembang,

Frans Difa
NIM 14180081

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS. 	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja.....	9
a. Definisi Kinerja	9
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11

d. Indikator Kinerja	12
2. Kecerdasan Inteletual (IQ)	13
a. Definisi Kecerdasan Inteletual (IQ)	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi (IQ).....	14
c. Indikator Kecerdasan Inteletual.....	15
B. Penelitian Sebelumnya.....	16
C. Pengembangan Hipotesis	19
1. Pengaruh Kecerdasan Inteletual (IQ) Terhadap Kinerja.....	19
D. Kerangka Berfikir	20
E. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Lokasi Penelitian	22
B. Desain Penelitian	22
C. Jenis dan Sumber Data.....	22
D. Populasi dan Sampel Penelitian	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Variabel-variabel Penelitian	28
G. Definisi Operasional Variabel	28
H. Instrumen Penelitian	29
I. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	36

2. Karakteristik Responden.....	37
3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	39
4. Hasil Analisis Data	42
a. Uji Asumsi Dasar.....	42
b. Analisis Deskriptif	44
c. Analisis Regresi Sederhana	46
d. Pengujian Hipotesis	48
B. Pembahasan Penelitian	50
BAB V PENUTUP	53
A. Simpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research gap</i> Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	16
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1	25
Tabel 3.2 Penentuan skor menggunakan skala likert	27
Tabel 3.3 Definisi Operasonal Variabel	30
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	36
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan.....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
Tabel 4.10 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	44
Tabel 4.13 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Intelektual (X)	45
Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	47
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)	48
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	21
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	43

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Sedangkan menurut Mulyadi adalah penentu secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.¹

Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.²

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia

¹ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), hal. 447.

² Yuniningsih, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Bumi Askara, 2002), hal. 11.

dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dengan kecerdasannya dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar terus menerus. Aspek-aspek kecerdasan merupakan hal yang perlu ditingkatkan sebagai upaya perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi. Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, kecerdasan intelektual (IQ) telah dipercaya sebagai penentu kinerja sumber daya manusia.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.³

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang sebagai suatu lembaga intermediasi pastinya menginginkan kinerja yang optimal dari karyawannya, demi mencapai keberhasilan perusahaan dan mewujudkan apa yang telah menjadi visi misi perusahaan tersebut. Banyak dari karyawan di sana yang mentaati peraturan perusahaan dan bahkan dari beberapa karyawan tersebut suka mendapat

³ Siti Habibah, *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, 2001, hal 28.

pujian dari rekan kerja dan atasannya atas kedisiplinan karyawan tersebut.⁴ Seperti datang dengan tepat waktu dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperintahkan.

Selain itu, masih ada sebagian karyawan yang aspek-aspek kinerjanya dinilai masih berada di bawah standar kompetensi atau belum seperti yang diharapkan perusahaan, seperti pada aspek orientasi pada nasabah, kerjasama dalam tim serta keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, dan juga masih ada beberapa pegawai yang kesusahan dalam mencapai target sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sementara yang menjadi harapan perusahaan adalah kinerja karyawan dapat meningkat secara stabil setiap tahunnya, dan diharapkan dapat melampaui standar kompetensi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan, aspek-aspek kinerja adalah kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.⁵

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang tentunya tidak mengharapkan pekerjaan yang monoton yang hanya mementingkan permasalahan yang ada pada karyawan itu sendiri. Tapi, bagaimana caranya supaya karyawan bisa memahami satu sama lain melalui kerja sama tim dan menyelesaikan permasalahan dengan bersama dengan keahliannya masing-masing. Permasalahan-permasalahan seperti ini seharusnya tidak terjadi jika para karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang dapat mempengaruhi kemampuan dan

⁴ Lisa Agustina, *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir*, 2016.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Jakarta: Eresco, 2006), hal. 34.

kompetensi mereka dalam meningkatkan kinerja. Karena, kecerdasan intelektual yang tinggi yang dimiliki seseorang akan secara otomatis bisa membuat orang itu berfikir dan memilih apa yang sebaiknya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan. Karena, menurut peneliti orang yang cerdas itu adalah orang yang bisa menyesuaikan diri di manapun dan dalam kondisi apapun. Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada kecerdasan intelektual (IQ) yang mempengaruhi kinerja karena melihat beberapa fenomena yang terjadi mengenai permasalahan tersebut.

Tabel 1.1
Research gap Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan	1. Afria Lisda 2. Hardiat 3. Sri Langgeng Ratnasari 4. Anis Choiriah 5. Nurullita Sari Mulyani
	Tidak Terdapat Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan	1. Abdul Aziz Nugraha Pratama

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Afria Lisda, Hardiat, Sri Langgeng Ratnasari, Anis Choiriah, dan Nurullita Sari Mulyani menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *reseach gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel kecerdasan intelektual yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap

kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dari penulisan ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah sebagai salah satu bagian dari ekonomi islam serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Bank Syariah

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih cermat memilih calon karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja PT. BTN (Persero) Tbk, Kantor Cabang Palembang, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis perbankan.

b. Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang bank syariah dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pada perbankan.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai kecerdasan intelektual dan kinerja pada bank syariah.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini, penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dan dalam tiap-tiap bab itu terdiri dari beberapa sub bagian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.
- Bab II Landasan teori terdiri dari teori-teori tentang kecerdasan intelektual (IQ) dan kinerja.
- Bab III Pada Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrumen penulisan.
- Bab IV Bab ini berisi tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja.
- Bab V Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan⁶.

Menurut Babin dan Boles, kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terikat dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / non kerja.⁷ Sedangkan menurut Hanif Ismail dan Darsono Prawironegoro, kinerja ialah pencapaian seseorang, tim,

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 22

⁷ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 61

unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya.⁸

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti adalah sebagai berikut⁹:

- 1) Mengetahui keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

⁸ Hanif Ismail dan Darsono Prawironegoro. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), hal. 197

⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hal. 264-265.

- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Manfaat penilaian kinerja itu sendiri menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut¹⁰:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Penyesuaian kompensasi.
- 5) Keputusan promosi dan demosi.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Sutemeister dalam Srimulyono (1999) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan meliputi:
 - a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor motivasi meliputi:
 - a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.

¹⁰ Ibid, hal 264-265

- b) Serikat kerja kebutuhn individu: fisiologis, sosial dan egoistik.
- c) Kondisi fisik: lingkungan kerja.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja sebagai berikut¹¹:

- 1) Kualitas. Ialah kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Ialah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Ialah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

¹¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 22.

- 5) Kemandirian. Ialah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Kecerdasan Intelektual (IQ)

a. Definisi Kecerdasan Intelektual (IQ)

Secara umum kecerdasan intelektual (IQ) atau juga dikenal dengan intelegensi adalah kecerdasan pikiran atau sifat-sifat perbuatan cerdas, pengertian lain dari intelegensi adalah daya menyesuaikan diri dengan keadaan baru dengan mempergunakan alat-alat berpikir.

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan sebuah kecerdasan yang dilihat dari kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang baik. Pakar psikologis mengungkapkan tipe kecerdasan ini dengan pernyataan "*What I Think*".¹²

Menurut Edward Thorndike intelegensi merupakan kemampuan individu untuk memberikan respon yang tepat terhadap stimulus yang diterimanya.¹³

¹² Badrul Munier Buchori, *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*, (Yogyakarta: PSIKOPEDIA, 2016), hal. 46.

¹³ Wowo Sunaryo Kuswana, *BIOPSIKOLOGI Pembelajaran Prilaku*, (Bandung: ALFABETA, 2014), hal. 141.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

- 1) Pembawaan. Ialah segala kesanggupan kita yang telah kita bawa sejak lahir, dan yang tidak sama pada tiap orang.
- 2) Kematangan. Ialah saat munculnya sesuatu daya jiwa kita yang kemudian berkembang dan mencapai saat puncaknya.
- 3) Pembentukan. Ialah segala faktor luar yang mempengaruhi intelegensi di masa perkembangannya. Dan
- 4) Minat. Ialah yang merupakan motor penggerak dari integensi kita.¹⁴

c. Indikator Kecerdasan Intelektual

Adapun indikator kecerdasan intelektual sebagai berikut¹⁵:

- 1) Kemudahan dalam menggunakan bilangan. Yaitu kemampuan seseorang yang bisa dengan mudah menggunakan bilangan, baik itu menambah, mengurangi, mengalikan dan membagi.
- 2) Efisiensi dalam berbahasa. Yaitu kemampuan seseorang yang bisa menulis dan berbicara seefisien mungkin, sehingga orang lain lebih mudah mengerti, serta memahami dan mengerti makna kata yang diucapkan.
- 3) Kecepatan dalam pengamatan. Yaitu kemampuan seseorang mengamati sesuatu dengan cepat dan mampu mengambil kesimpulan atas apa yang telah ia amati.

¹⁴ Agus Sujanto, *Psikologi Umum*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal. 66.

¹⁵ Badrul Munier Buchori, *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*, (Yogyakarta: PSIKOPEDIA, 2016), hal. 46.

- 4) Kemudahan dalam mengingat. Yaitu kemampuan seseorang yang dengan mudah mengenali objek dengan cepat dan tepat.
- 5) Kemudahan dalam memahami hubungan. Yaitu kemampuan seseorang yang dengan tepat dapat melihat dan mengerti hubungan benda dalam suatu ruangan.
- 6) Imajinasi. Yaitu kemampuan seseorang dalam berfikir untuk menciptakan ide-ide yang bermanfaat dan bisa diterapkan di kehidupan nyata.

3. Hubungan Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik¹⁶ (Eysenck, 1981, p.33).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ tertinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan

¹⁶Eysenck dalam R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan*, (Tesis Manajemen, 2005), hal. 18

keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan¹⁷ (Moustafa dan Miller, 2003, p.8)

Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang (Hunter, 1996, p.450). Tes intelegensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan.

B. Penelitian Sebelumnya

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal-jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Afria Lisda (2009)	Pengaruh Kecerdasan Intektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prilaku Etis Auditor Serta Dampaknya Bagi Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dan etika profesi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prilaku etis auditor serta berdampak positif bagi kinerja karyawan pada kantor akuntan publik Jakarta

¹⁷ Moustafa dan Miller dalam R.A Fabiola Meirmayati Trihandini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan*, (Tesis Manajemen, 2005), hal. 20

Tabel 2.2
Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
2.	Anis Choiriah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang Dan Pekanbaru.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik kota Padang dan Pekanbaru.
3.	Nurullitasari Mulyani (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emotional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Mederasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta)	Berdasarkan hasil pengujian secara analisis data disimpulkan bahwa variable kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kirja karyawan.
4.	Hardiat (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT.Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta	Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas. Nilai tersebut dapat membuktikan hiopotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Sri Langgeng Ratnasari (2015)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen <i>Quality Assurance</i> Pt. Peb Batam	Ada Pengaruh signifikan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen <i>Quality Assurance</i> Pt. Peb Batam

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Penelitian yang dilakukan oleh Afria Lisda (2009) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prilaku Etis Auditor Serta Dampaknya Bagi Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor akuntan Publik Jakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etis auditor dan kinerja auditor.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Anis Coiriah (2013) dengan judul “pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan public kota Padang dan Pekanbaru”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, intelektual, spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Nurullitasari Mulyani (2016) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emotional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Mederasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta)”. Hasil

¹⁸ Afria Lisda, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prilaku Etis Auditor Serta Dampaknya Bagi Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor akuntan Publik Jakarta*, 2009.

¹⁹ Choiriah, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Public Kota Padang dan Pekanbaru*, 2013.

penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Yogyakarta.²⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016) dengan judul “Pengaruh kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT.Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas. Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.²¹

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2015) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional dan intelektual simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff departemen di PT. Peb Batam.²²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada beberapa variabelnya, yaitu kecerdasan intelektual (IQ) dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitiannya,

²⁰ Nurullitasari Mulyani, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Mederasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta)*, 2016.

²¹ Hardiat, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT.Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta*, 2016.

²² Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam*, 2015.

pada penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang.

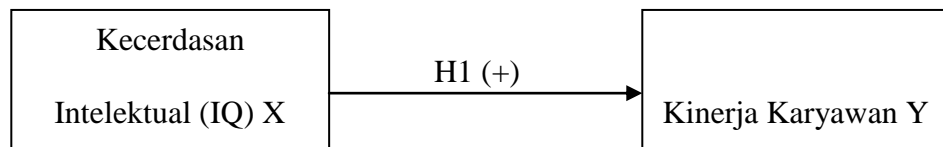
C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa hal yang perlu diketahui mengenai kecerdasan intelektual (IQ) dan kinerja.

Kinerja dalam hal ini menurut Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhinya yaitu : faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Kecerdasan Intelektual (IQ) menurut Sujanto yang mempengaruhinya yaitu : Pembawaan, Kemasakan, Pembentukan, Minat.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini

berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban²³.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2015) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional dan intelektual simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff departemen di PT. Peb Batam.²⁴

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Signifikan Terhadap
Kinerja Auditor

Dari tela’ah pustaka di atas, maka dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan Intelektual (IQ) Berpengaruh Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk,
Kantor Cabang Syariah Palembang.

²³Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010 Hal 205

²⁴Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam*, 2015.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang Jl. Veteran, Kuto Batu, Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114 Telp: (0711) 355417.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah sebelumnya, maka desain penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁵

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.35.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang dikumpulkan oleh penulis adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.²⁶ Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.²⁷ Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang, sebagai berikut:

²⁶Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015), hal. 171.

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* (Bandunng : Alfabeta, 2014), hal. 80.

Tabel 3.1
Data Karyawan

No.	Divisi	Jumlah
1.	Branch Manager BTN Syariah Palembang	1
2.	Secretary	1
3.	SUB Branch Head KCPS	1
4.	DBM Supporting	1
	a. Operation Unit Head	1
	1) Teller Service Unit Head	1
	• Teller	2
	2) GA Unit Head	1
	• Human Capital Support	1
	• Logistic Support	1
	3) TP Unit Head	1
	• Clearing	1
	• TP & IT Support	1
	4) LA & LD Unit Head	1
	• FA	3
	• FD	1
	b. Accounting Control unit	1
	1) Accounting & Repporting	1
	2) Verifying	1
	c. Collection & Workout Unit	1
	1) Collection Staff	2
	2) Restruct Analyst	1
	3) Legal & FR	1
5.	DBM Business	1
	a. Mortgage & CF Unit Head	1
	1) Consumer FS	2
	2) Consumer FA	3
	3) FM	1
	b. Commercial Small & Medium	1
	1) RMC	1
	2) Commercial FA	2
	3) Small & MAO	1
	c. C & C Funding Unit Head	1
	1) Education & Gevrment	1
	2) BUMN & Swasta	1
	3) CFM	1
	d. Service Quality	1
	1) CS Staff	2
	2) Service Assurance	1
6.	Security	5
7	OB	3
	Total	56

Jumlah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang adalah 56 pegawai tetap²⁸.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi.²⁹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik berdasarkan populasi yang digunakan sebagai sampel berhubungan dengan jumlah populasi yang sangat kecil, kadang-kadang kurang dari 30. Teknik ini disebut juga dengan sensus.³⁰ Berdasarkan jumlah populasi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang yang berjumlah 56 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi tersebut untuk dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis, surat kabar, majalah, naskah artikel dan sejenisnya, yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan

²⁸[Http://www.btn.co.id](http://www.btn.co.id) 15 September 2017

²⁹Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung : Pustaka Setia, 2008), Hal. 165.

³⁰Yvonne Augustine dan Robert Kristaung, *Metode Penelitian Bisnis dan Akuntansi*, (Jakarta : PT Dian Rakyat, 2013), hal. 82.

sesuai dengan masalah penelitian.³¹ Dokumentasi juga dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pencarian data melalui sumber-sumber informasi yang dapat di percaya dan berasal dari institusi tersebut. Data tersebut terdiri dari data mengenai gambaran umum institusi (profil, visi, misi, tugas, fungsi), struktur organisasi dan sebagainya.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.³² Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yang terdapat dalam tabel berikut:

³¹Sugiyono.2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandunng : Alfabeta, hal 240.

³²Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, (Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010), Hal. 8.

Tabel 3.2
Penentuan skor menggunakan skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

F. Variabel-variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel dalam penelitian:

1. Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung dengan variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Intelektual (IQ).
2. Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang nilainya tergantung dengan variabel yang lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang

diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.³³ Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual (X) dan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Kecerdasan intelektual merupakan sebuah kecerdasan yang dilihat dari kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang baik.³⁴ Adapun indikator kecerdasan intelektual sebagai berikut:

- b. Kemudahan dalam menggunakan bilangan
- c. Efisiensi dalam berbahasa
- d. Kecepatan dalam pengamatan
- e. Kemudahan dalam mengingat
- f. Kemudahan dalam memahami hubungan
- g. Imajinasi

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.³⁵ Adapun indikator kinerja adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas

³³Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011), hal. 126.

³⁴Badrul Munier Buchori, *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*, (Yogyakarta: PSIKOPEDIA, 2016), hal. 46.

³⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 22.

- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

Tabel 3.3
Definisi Operasonal Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kecerdasan Intelektual (IQ)	Kecerdasan intelektual merupakan sebuah kecerdasan yang dilihat dari kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang baik. ³⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dalam menggunakan bilangan 2. Efisiensi dalam berbahasa 3. Kecepatan dalam pengamatan 4. Kemudahan dalam mengingat 5. Kemudahan dalam memahami hubungan 6. Imajinasi
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. ³⁷	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

³⁶ Badrul Munier Buchori, *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*, (Yogyakarta: PSIKOPEDIA, 2016), hal. 46.

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 22.

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validasi

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.³⁸ Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas kontruksi. Validitas kontruksi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan :

- r_{hitung} : Koefisien korelasi pearson product moment
 n : Jumlah responden
 x : Skor jawaban responden
 y : Jumlah skor jawaban responden

Kriteria pengujiannya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabelitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur

³⁸Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset,2014), hal. 51.

tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument 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.³⁹Rumus *cronbach alpa* adalah sebagai berikut.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

- a = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item
- s_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Dasar
 - a. Uji Normalitas

³⁹Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014), hal. 64.

Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terjaring dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirov* (uji *K-S*). untuk menentukan normalitas dari data yang diuji cukup dengan membaca nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Pengambilan keputusan dari hasil uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁴⁰

⁴⁰ Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset,2014), hal. 89.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono, jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. pengambilan keputusan untuk uji linearitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dikatakan hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁴¹

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen maka disebut analisis regresi linier sederhana. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu variabel dependen dengan adanya perubahan dari

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta 2014), hal. 147.

variabel independen.⁴² Bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kecerdasan Intelektual

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).⁴³ Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikan:

a) Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b) Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima.

⁴²Wahana Komputer, *Mengelolah Data Statistik Penelitian Dengan SPSS*, (Jakarta: Percetakan Gramedia, 2010). hal. 147.

⁴³Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal. 125.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BTN (Persero) Tbk, Kantor Cabang Palembang.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu⁴⁴. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variansi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

⁴⁴Algifari, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta:BPEF UGM, 2000), hlm. 45.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. Hasil Penelitian

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebar berjumlah 56 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah di tentukan dalam penelitian ini. Adapun tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	56 kuesioner	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0 %
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0 %
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	56 kuesioner	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu berjumlah 56 kuesioner dengan persentase 100%.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah berhubungan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan pendapatan. Adapun data karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	20 tahun – 30 tahun	38	67,9
	31 tahun – 40 tahun	13	23,3
	41 tahun – 50 tahun	5	8,9
	Total	56	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 38 orang (67,9%), usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (23,2%), usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (8,9%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 20-30 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki – laki	38	67,9
	Perempuan	18	32,1
	Total	56	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 38 orang (67,9%) dan karyawan perempuan sebanyak 18 orang (32,1%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA	8	14.3
	D3	8	14.3
	Sarjana	40	71.4
	Total	56	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 8 orang (14,3%), D3 sebanyak 8 orang (14,3%), dan Sarjana sebanyak 40 orang (71,4%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan Sarjana.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	1 – 2tahun	5	8.9
	2 – 3tahun	29	51.8
	> 3 tahun	22	39.3
	Total	56	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 5 orang (8,9%), 2-3 tahun sebanyak 29 orang (51,8%) dan diatas 3 tahun sebanyak 22 orang (39,3%). Artinya karyawan yang bekerja selama 2-3 tahun mempunyai persentase yang terbesar.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan

		Frequency	Percent
Valid	Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	8	14.3
	Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	31	55.4
	Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000	12	21.4
	>Rp. 10.000.000	5	8.9
	Total	56	100 %

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.6 dilihat bahwa responden yang berpendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 8 orang dengan persentase (14,3%), responden yang berpendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 31 orang dengan persentase (55,4%), responden yang berpendapatan Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000 sebanyak 12 orang dengan persentase (21,4%), dan responden yang berpendapatan lebih dari Rp. 10.000.000 sebanyak 5 orang dengan persentase (8,9%). Artinya karyawan dengan pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 adalah yang yang terbanyak.

3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujianya:

a. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk $df = n-k$.

Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $56-2$ atau $df = 54$ dengan alpha 0,05 didapat $r_{\text{tabel}} 0,2632$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected item total correlation	R tabel	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	X1	0.666	0,2632	Valid
	X2	0.587	0,2632	Valid
	X3	0.535	0,2632	Valid
	X4	0.553	0,2632	Valid
	X5	0.583	0,2632	Valid
	X6	0.514	0,2632	Valid
	X7	0.591	0,2632	Valid
	X8	0.577	0,2632	Valid
	X9	0.694	0,2632	Valid
	X10	0.607	0,2632	Valid
	X11	0.670	0,2632	Valid
	X12	0.586	0,2632	Valid
	X13	0.533	0,2632	Valid
	X14	0.515	0,2632	Valid
	X15	0.642	0,2632	Valid
	X16	0.735	0,2632	Valid
	X17	0.583	0,2632	Valid
	X18	0.554	0,2632	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.496	0,2632	Valid
	Y2	0.428	0,2632	Valid
	Y3	0.581	0,2632	Valid
	Y4	0.495	0,2632	Valid
	Y5	0.574	0,2632	Valid
	Y6	0.587	0,2632	Valid
	Y7	0.502	0,2632	Valid
	Y8	0.537	0,2632	Valid
	Y9	0.523	0,2632	Valid
	Y10	0.377	0,2632	Valid
	Y11	0.412	0,2632	Valid
	Y12	0.356	0,2632	Valid
	Y13	0.622	0,2632	Valid
	Y14	0.557	0,2632	Valid
	Y15	0.549	0,2632	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2632) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

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 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected item total correlation	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	X1	0.938	Reliabel
	X2	0.939	Reliabel
	X3	0.940	Reliabel
	X4	0.940	Reliabel
	X5	0.939	Reliabel
	X6	0.940	Reliabel
	X7	0.939	Reliabel
	X8	0.939	Reliabel
	X9	0.938	Reliabel
	X10	0.939	Reliabel
	X11	0.938	Reliabel
	X12	0.939	Reliabel
	X13	0.940	Reliabel
	X14	0.940	Reliabel
	X15	0.939	Reliabel
	X16	0.938	Reliabel
	X17	0.939	Reliabel
	X18	0.940	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected item total correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.940	Reliabel
	Y2	0.941	Reliabel
	Y3	0.939	Reliabel
	Y4	0.940	Reliabel
	Y5	0.939	Reliabel
	Y6	0.939	Reliabel
	Y7	0.940	Reliabel
	Y8	0.940	Reliabel
	Y9	0.940	Reliabel
	Y10	0.941	Reliabel
	Y11	0.941	Reliabel
	Y12	0.941	Reliabel
	Y13	0.939	Reliabel
	Y14	0.940	Reliabel
	Y15	0.940	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* >0,60. Dengan demikian variabel kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05. Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot. jika pada

grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.

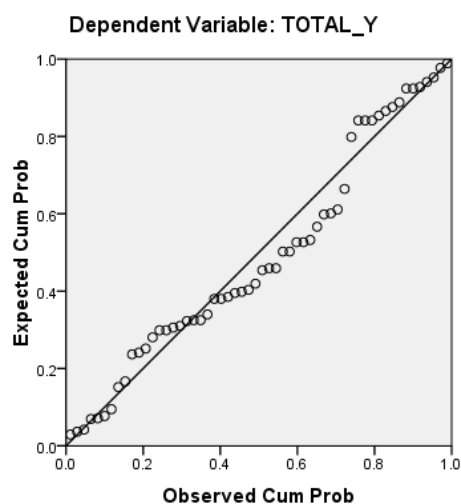
Tabel 4.10
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-smirnov	Unstandarize residual
Nilai Kolmogorov-smirnov	0,826
Asymp.Sig	0,502

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada tabel 4.10 pada uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,502 > 0,05$. Pada grafik normal P-P /plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data

berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.090	4.071		-.268	.790
TOTAL_X	.089	.059	.201	1.511	.137

a. Dependent Variable:
RES2

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel kecerdasan

intelektual $0,137 > 0,05$) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

	Sig.
Kecerdasan Intelektual * Kinerja <i>linearity</i>	0,001
<i>linearity</i>	0,127

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan.

b. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mencari rekapitulasi jumlah dari jawaban responden terhadap setiap masing-masing variabel (kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan).

1) Jawaban Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Intelektual.

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kecerdasan Intelektual (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
Terhadap Variabel Kecerdasan Intelektual (X)

Variabel	Item Pernyataan	S	%	S	%	N	%	T	%	STS	%
Kecerdasan Intelektual (X)	X1	10	17,9	27	48,2	16	28,6	3	5,4	0	0
	X2	18	32,1	20	35,7	18	32,1	0	0	0	0
	X3	16	28,6	25	44,6	14	25,0	1	1,8	0	0
	X4	16	28,6	31	55,4	8	14,3	1	1,8	0	0
	X5	18	32,1	27	48,2	10	17,9	1	1,8	0	0
	X6	13	23,2	32	57,1	10	17,9	1	1,8	0	0
	X7	17	30,4	30	53,6	9	16,1	0	0	0	0
	X8	18	32,1	26	46,4	11	19,6	1	1,8	0	0
	X9	12	21,4	35	62,5	8	14,3	1	1,8	0	0
	X10	17	30,4	28	50,0	10	17,9	1	1,8	0	0
	X11	18	32,1	24	42,9	13	23,2	1	1,8	0	0
	X12	20	35,7	24	42,9	12	21,4	0	0	0	0
	X13	10	17,9	34	60,7	11	19,6	1	1,8	0	0
	X14	14	25,0	31	55,4	11	19,6	0	0	0	0
	X15	9	16,1	28	50,0	17	30,4	2	3,6	0	0
	X16	12	21,4	26	46,4	17	30,4	1	1,8	0	0
	X17	12	21,4	33	58,9	11	19,6	0	0	0	0
	X18	16	28,6	28	50,0	11	19,6	1	1,8	0	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner kecerdasan intelektual item pernyataan X12 bahwa para karyawan akan dan selalu ingat dengan pekerjaan yang belum mereka selesaikan memiliki skor sangat setuju paling tinggi, dan pada item pernyataan X1 memiliki skor terendah.

Tabel 4.14
 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
 Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Varia bel	Item Pernyat aan	S S	%	S	%	N	%	T S	%	S T S	%
Kiner ja Karya wan (Y)	Y1	18	32,1	30	53,6	8	14,3	0	0	0	0
	Y2	11	19,6	31	55,4	14	25,0	0	0	0	0
	Y3	16	28,6	30	53,6	8	14,3	2	3,6	0	0
	Y4	16	28,6	27	48,2	13	23,2	0	0	0	0
	Y5	16	28,6	26	46,4	14	25,0	0	0	0	0
	Y6	13	23,2	27	48,2	14	25,0	2	3,6	0	0
	Y7	18	32,1	22	39,3	13	23,2	3	5,4	0	0
	Y8	15	26,8	31	55,4	10	17,9	0	0	0	0
	Y9	17	30,4	27	48,2	11	19,6	1	1,8	0	0
	Y10	10	17,9	34	60,7	10	17,9	2	3,6	0	0
	Y11	10	17,9	40	71,4	6	10,7	0	0	0	0
	Y12	15	26,8	32	57,1	8	14,3	1	1,8	0	0
	Y13	16	26,8	30	53,6	9	16,1	1	1,8	0	0
	Y14	16	28,6	37	66,1	3	5,4	0	0	0	0
	Y15	11	19,6	39	69,6	6	10,7	0	0	0	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuisioner kinerja karyawan item pernyataan Y11 bahwa karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang dapat mendukung kinerja mereka memiliki skor tertinggi, dan pada item pernyataan Y7 memiliki skor terendah.

c. Analisis Regresi 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 ialah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	5.038	1.821		2.430	.004
Kecerdasan_Intelektual	.347	.099	.434	3.518	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel kecerdasan intelektual adalah sebesar 0,347 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* (a) sebesar 5,038. sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y' = 5,038 + 0,347X + 0,099$$

- 1) Konstanta (a) adalah sebesar 5,038, ini dapat diartikan jika kecerdasan intelektual atau nilai (X) = 0, maka nilai kinerja atau (Y) = 5,038.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual (b) bernilai positif sebesar 0,347 yang artinya jika kecerdasan intelektual mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,347. Koefisien

bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau parsial pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas (kecerdasan intelektual) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (kinerja). Besarnya angka t_{tabel} diperoleh berdasarkan ketentuan sig 0,05 dan dk = (n-1) yaitu (56-1) = 55 sehingga diperoleh ketentuan nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Adapun hasil uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	5.038	1.821		2.430	.004
Kecerdasan_Intelektual	.347	.099	.434	3.518	.000

a. Dependent Variable:

Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Pada tabel *coefficients* 4.16 diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,518 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,518 > 2,004) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa H_1 diterima, yang artinya kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

2) 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 intelektual) terhadap variabel dependen (kinerja). Adapun hasil uji koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.586	.571	1.43621

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Intelektual

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil olah statistik yang tertera pada tabel 4.17 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (kecerdasan intelektual) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar 58,6%,

sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang.

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan sebuah kecerdasan yang dilihat dari kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,518 > 2,004$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Hal ini berarti tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan maka kinerjanya akan meningkat, beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual, yaitu pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan. Maka dengan ini setiap karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat dilihat dari tingkat pekerjaan seorang marketing yang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang tinggi dalam memasarkan setiap produknya. Sehingga dengan adanya kecerdasan intelektual seorang karyawan tidak akan mendapatkan kesulitan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Nurullitasari Mulyani (2016) bahwa kecerdasan intelektual yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan intelektual yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini bertentangan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Permasalahan penelitian ini berangkat dari *research gap*. Di dalam latar belakang penelitian dijelaskan bahwa permasalahan penelitian ini adalah adanya hasil penelitian yang berbeda dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Di satu sisi kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, tetapi di penelitian lain tidak ada bukti bahwa kinerja dipengaruhi kecerdasan intelektual.

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

Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilaiartinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,518 > 2,004$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan maka hasil kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja juga baik, begitu juga sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis bermaksud memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang diharapkan terus meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan dengan memberikan suatu pelatihan *knowledge* dan *skill* yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tugas-tugas yang berdasarkan job deskrisinnya. Sehingga kemampuannya dalam bekerja, memecahkan masalah, menganalisa, ataupun memutuskan suatu persoalan dapat menjadi lebih baik.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang disarankan juga membuat tolak ukur kinerja yang lebih jelas setiap awal tahun, dimana kinerja tersebut sangat berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Adanya tolak ukur yang jelas diharapkan karyawan terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.

Peneliti juga memberi saran untuk melakukan tes intelegensi untuk calon pegawai baru nantinya, karena menurut peneliti tes intelegensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan

keputusan bagi manajer untuk mendapat orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki orang berbeda-beda, begitu juga dengan kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan, dan dalam kehidupan organisasi masih banyak juga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain apakah yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dan menggunakan data yang lebih baik lagi, sehingga hasil penelitiannya akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lisa. 2016. *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir*. Skripsi tidak diterbitkan.
- Algitari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPEF UGM.
- Auguntine, Yvonne, dan Robert Kristaung. 2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Buchori, Badrul Munier. 2016. *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*. Yogyakarta: PSIKOPEDIA.
- Choiriah. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Public Kota Padang dan Pekanbaru*. Skripsi tidak diterbitkan.
- Ghazali, Imam. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Habibah, Siti. 2001. *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat: Telaah Bisnis*.
- Hardiat. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT.Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan.
- Hendriya, Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ismail, Hanif, dan Darsono Prawironegoro. 2019. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kuswana, Wowo Sunaryo. 2014. *BIOPSIKOLOGI Pembelajaran Prilaku*, Bandung: ALFABETA.
- Lisda, Afria. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prilaku Etis Auditor Serta Dampaknya Bagi Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor akuntan Publik Jakarta*: Skripsi tidak diterbitkan.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, Nurullitasari. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emotional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Mederasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta)*. Skripsi tidak diterbitkan.
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengelolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam*. Skripsi tidak diterbitkan.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silviana, Regina. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia: Skripsi tidak diterbitkan.
- Subagyo, Joko. 2009. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatid, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, Agus. 2014. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wahana Komputer. 2010. *Mengelolah Data Statistik Penelitian dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia.

Yuniningsih. 2002. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Askara.

Yusi, Syahirman, dan Umiyati Idris. 2010. *Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang: Citrabooks Indonesia.

Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ivan Arief Setiawan
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 01 November 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Swadaya II, LR Persatuan IV, Pakjo, RT. 50,
RW. 14, Kel. Srijaya, Kec. Alang – Alang Lebar

JENJANG PENDIDIKAN

- SD N 44 Palembang
- SMP Taman Siswa
- SMK N 2 Palembang

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Palembang, April 2018

Ivan Arief Setiawan

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Saat ini sedang mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.** Berkaitan dengan hal ini, mohon kiranya Bapak/Ibu Saudar/i berkenan untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir) dengan jujur dan sebenar-benarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk **keperluan penelitian** . Demikian saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kerja samanya.

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

I. Identitas Responden

1. Usia : _____ tahun
2. Lama Bekerja : _____ tahun
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Pendidikan Terakhir : _____

II. Petunjuk

1. Bapak/Ibu berikan tanggapan semua pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan terisi.
3. Huruf-huruf pada bagian atas mengandung makna :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

A. Motivasi

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini					
2	Gaji yang diterima diberikan pimpinan tepat pada waktunya					
3	Fasilitas di tempat bekerja memadai					
4	Saya bekerja mendapat asuransi keselamatan					
5	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
6	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu					
7	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
8	Selama ini pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
9	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					
10	Bekerja disini membuat kemampuan saya berkembang					

B . Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mempunyai keterampilan khusus untuk menunjang pekerjaan					
2	Saya melaksanakan tugas utama dengan baik					
3	Saya melaksanakan tugas dengan teliti					
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan rapih					
5	Saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan					
6	Saya datang ditempat kerja tanpa terlambat					
7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
8	Saya ciptakan suasana kerja yang mendukung					
9	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan					
10	Saya mampu menjalani kerjasama yang baik dengan rekan kerja					

Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuisisioner ini. Silahkan periksa kembali apakah anda telah menjawab semua pertanyaan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

NO	Motivasi (X)										kinerja karyawan (Y)															
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	total x1	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	total y2				
1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42				
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43			
3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	44	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	39			
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34			
5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	46	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45			
6	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	43	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45			
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44			
8	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	42			
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42			
10	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	39			
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41			
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40			
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	36			
14	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40	2	3	3	5	4	3	2	3	4	4	4	33			
15	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	28	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	30			
16	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	31	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	31			
17	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	33	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	35			
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31			
19	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	33	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	34			
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31			
21	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38			
22	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	38			
23	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38			
24	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	38	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	36			
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38			
26	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	38			
27	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46			
28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42			
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40			
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38			

LAMPIRAN 6**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 tahun – 30 tahun	17	57%
31 tahun – 40 tahun	12	40%
41 tahun – 50 tahun	1	3%
Total	30	100%

JenisKelamin	Jumlah	Persentase(%)
. Laki – laki	22	73%
Perempuan	8	27%
Total	30	100%

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase(%)
SMA/Sederajat	2	7%
D3	8	26%
Strata I	18	60%
Strata II	2	7%
Total	30	100%

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
0– 5 tahun	10	33%
.6 – 10 tahun	17	57%
11-15 Tahun	2	7%
15-20 tahun	1	3%
Total	30	100%

LAMPIRAN 7

HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Uji Validitas

Variabel Motivasi dan Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	Corrected item total correlation	R tabel	Keterangan
Motivasi	X1	0.607	0.3061	Valid
	X2	0.502	0.3061	Valid
	X3	0.749	0.3061	Valid
	X4	0.726	0.3061	Valid
	X5	0.398	0.3061	Valid
	X6	0.671	0.3061	Valid
	X7	0.595	0.3061	Valid
	X8	0.696	0.3061	Valid
	X9	0.680	0.3061	Valid
	X10	0.671	0.3061	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.535	0.3061	Valid
	Y2	0.642	0.3061	Valid
	Y3	0.500	0.3061	Valid
	Y4	0.375	0.3061	Valid
	Y5	0.624	0.3061	Valid
	Y6	0.548	0.3061	Valid
	Y7	0.562	0.3061	Valid
	Y8	0.457	0.3061	Valid
	Y9	0.334	0.3061	Valid
	Y10	0.609	0.3061	Valid

Uji Reabilitas

Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Varabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

LAMPIRAN 8**HASIL UJI ASUMSI DASAR**

Uji Normalitas

Uji Normalitas kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37521325
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.060
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.449
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Homogenitas

ANOVA

total_y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	496.133	12	41.344	7.626	.000
Within Groups	92.167	17	5.422		
Total	588.300	29			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar dized	71.441	12	5.953	1.098	.092
Between Groups	.000	1	.000	.000	.000
Residual *	71.441	11	6.495	1.198	.357
total_x	92.167	17	5.422		
Within Groups	163.608	29			
Total					

Uji Linieritas

LAMPIRAN 9**HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA DAN UJI HIPOTESIS**

Uji Analisis Regresi Sederhana dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.094	3.920		1.300	.004
	total_x	.865	.102	.850	8.525	.000

a. Dependent Variable: total_y

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.692	1	424.692	72.682	.000 ^a
	Residual	163.608	28	5.843		
	Total	588.300	29			

a. Predictors: (Constant), total_x

b. Dependent Variable: total_y

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.712	2.417

a. Predictors: (Constant), total_x

b. Dependent Variable: total_y

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,743	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,740	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
25	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Tabel r (Pearson Product Moment)
Uji 1sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	46	0.246	0.291
4	0.900	0.950	47	0.243	0.288
5	0.805	0.878	48	0.240	0.285
6	0.729	0.811	49	0.238	0.282
7	0.669	0.755	50	0.235	0.279
8	0.622	0.707	51	0.233	0.276
9	0.582	0.666	52	0.231	0.273
10	0.549	0.632	53	0.228	0.270
11	0.521	0.602	54	0.226	0.268
12	0.497	0.576	55	0.224	0.265
13	0.476	0.553	56	0.222	0.263
14	0.458	0.532	57	0.220	0.261
15	0.441	0.514	58	0.218	0.258
16	0.426	0.497	59	0.216	0.256
17	0.412	0.482	60	0.214	0.254
18	0.400	0.468	61	0.213	0.252
19	0.389	0.456	62	0.211	0.250
20	0.378	0.444	63	0.209	0.248
21	0.369	0.433	64	0.207	0.246
22	0.360	0.423	65	0.206	0.244
23	0.352	0.413	66	0.204	0.242
24	0.344	0.404	67	0.203	0.240
25	0.337	0.396	68	0.201	0.239
26	0.330	0.388	69	0.200	0.237
27	0.323	0.381	70	0.198	0.235
28	0.317	0.374	71	0.197	0.233
29	0.312	0.367	72	0.195	0.232
30	0.306	0.361	73	0.194	0.230
31	0.301	0.355	74	0.193	0.229
32	0.296	0.349	75	0.191	0.227
33	0.291	0.344	76	0.190	0.226
34	0.287	0.339	77	0.189	0.224
35	0.283	0.334	78	0.188	0.223
36	0.279	0.329	79	0.186	0.221
37	0.275	0.325	80	0.185	0.220
38	0.271	0.320	81	0.184	0.219
39	0.267	0.316	82	0.183	0.217
40	0.264	0.312	83	0.182	0.216
41	0.261	0.308	84	0.181	0.215
42	0.257	0.304	85	0.180	0.213
43	0.254	0.301	86	0.179	0.212
44	0.251	0.297	87	0.178	0.211
45	0.248	0.294	88	0.176	0.210