

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MEGA SYARIAH KCP JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

Novi

Kumalasari

NI

M : E20161048

Dosen Pembimbing

Hj. Nurul Setianingrum, SE, MM
NIP. 196905231998032001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MEI 2020**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MEGA SYARIAH KCP JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

NOVI KUMALASARI

NIM: E20161048

Disetujui Pembimbing



Hj. Nurul Setianingrum, SE, MM

NIP . 19690523 199803 2 001

**PENGARUH Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada
Bank MEGA Syariah KCP Jember**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu
Tanggal : 29 April 2020

Tim Penguji

Ketua


M.F Hidayatullah S.H.I., M.Si
NIP. 197608122008011015

Sekretaris


Siti Masrohatin, MM
NIP. 197806122009122001

Anggota :

1. Dr. Nurul Widyawati IR, M.Si
2. Hj. Nurul Setianingrum, SE., MM.


()

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Jember

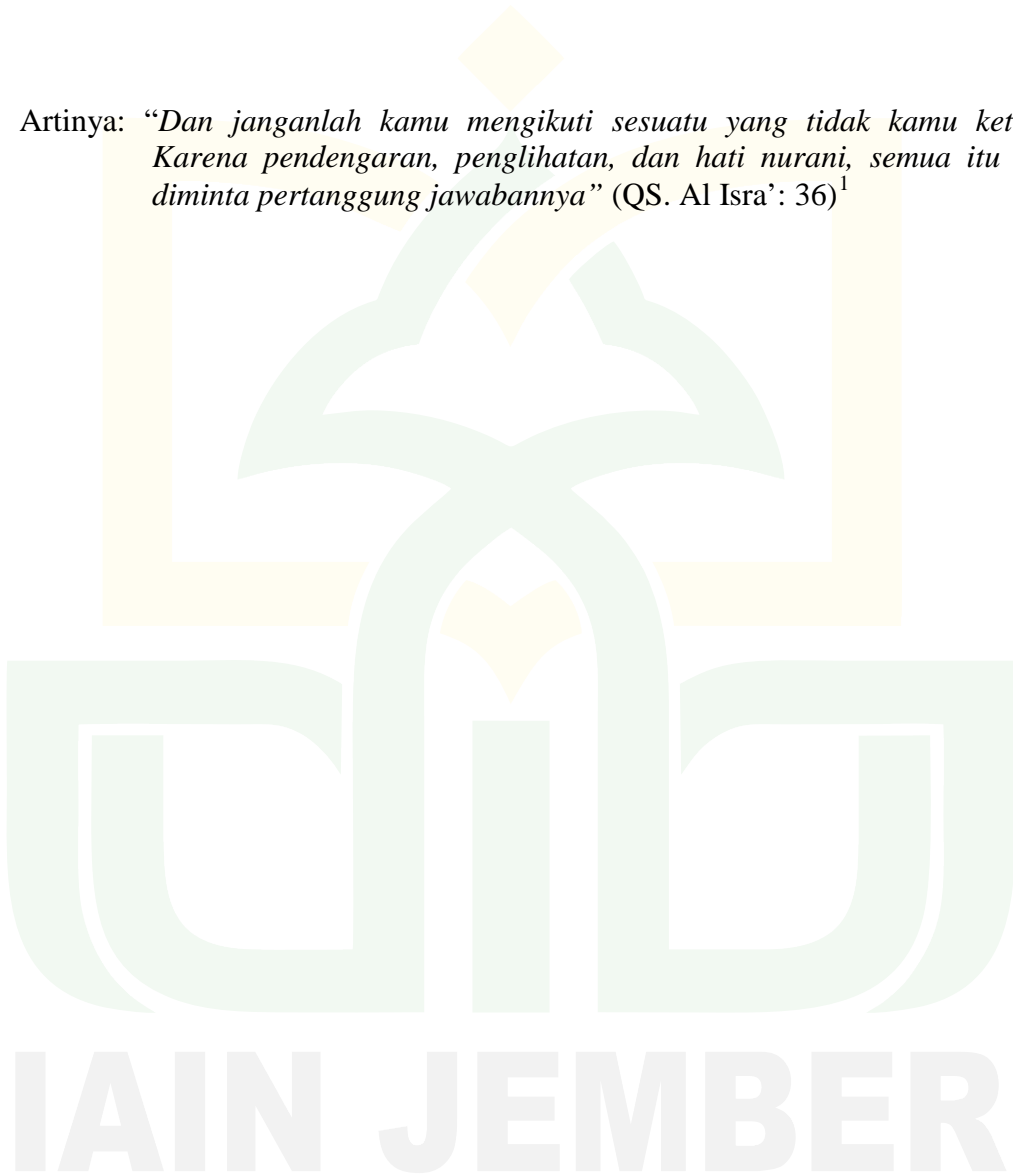



Dr. Khaidan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 19680807 200003 1 001

MOTTO

إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ قَلْبٌ وَلَا تَفْفُؤُا مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ
مَسْنُؤُا (٣٦)

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya” (QS. Al Isra’: 36)¹



¹ Departemen Agama RI, 4:1 Al-Quran dan Terjemahannya, (Bandung : Syaamil Al-Quran, 2005), 429

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu (Mujiono dan Husnul Hotima) yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikanku serta selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik dan memberikan semangat motivasi yang tinggi.
2. Kakakku, Yeni Ika Yulia terimakasih untuk selalu menjadi penyemangat untukku menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk doa yang selalu kakak panjatkan, terimakasih karena telah menjadi kakak yang luar biasa.
3. Teman-Temanku *girl squad* ciwi imut Inayatul Umami, Arifa Izza, Ilma Zahriya, terimakasih untuk hampir 4 tahun menjadi tim diskusi unfaedah yang selalu *support* dalam hal apapun.
4. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program studi Perbankan Syariah 2016 tetap kompak dan teruskan semangatnya.
5. Sahabatku para pejuang toga khususnya Riska Nur Fadila, Intan Izza Afkarina, Wardatul Hasanah terimakasih atas do'a, dukungan dan bantuan kalian. Kalian ada dalam suka dan dukaku.
6. Teman-teman KKN posko 17 khususnya Kuni Konita dan Karmila Novita, yang selalu memberikan doa, semangat dan juga dukungan.

7. Teman-teman SD, SMP, dan MAN terimakasih telah mendoakan, menemani belajar, dan memotivasi hingga samapai saat ini.
8. Serta Almamater yang kubanggakan Institut Agama Islam Negeri Jember dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR



Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah Swt, karena atas ahmat karuniaNya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Terselesainya skripsi ini tentu adanya dorongan semangat dan do'a, serta rasa tanggung jawab dari sebuah tugas yang dipikul oleh penulis. Namun selesainya skripsi ini bukan berarti menjadi akhir dari sebuah pencarian ilmu pengetahuan, akan tetapi menjadi langkah awal dari sebuah proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember .
3. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, SE,M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah IAIN Jember sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis serta memberikan motivasi dalam penulisan skripsi.
4. Bapak Agung Parmono, SE.,M.Si selaku dosen penasehat akademik yang selalu memberikan bimbingan selama perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu dosen IAIN Jember yang telah memberikan ilmunya dan memberikan semangat untuk bisa meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.
6. Kepala Perpustakaan IAIN Jember dan segenap karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literatur dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.

7. Pihak Bank Mega Syariah KCP Jember yang telah membantu pelaksanaan penelitian serta membantu dalam penyebaran kuisioner, terimakasih sudah sangat membantu.
8. Serta semua pihak yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah membantu memberian dukungan baik moral maupun material, sehingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhirnya, semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah.

Jember, 11 Maret 2020

Penulis

Novi Kumalasari
NIM. E20161048

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Novi Kumalasari, Hj. Nurul Setianingrum, SE, MM. 2020: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

Di era persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember?, (2) Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember?

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *fiel research* (penelitian lapang). Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan uji t dan uji f dapat dilihat bahwa Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama, dan memiliki hubungan determinasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan uji t ditunjukkan dengan nilai t hitung dan tabel, kecerdasan emosional sebesar $6,771 > 2,160$, motivasi $3,153 > 2,160$, dan pelatihan $2,773 > 2,160$. Berdasarkan uji f $21,746 > 3,34$. Berdasarkan uji R^2 sebesar 0,795 atau 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Novi Kumalasari, Hj. Nurul Setianingrum, SE, MM. 2020: Effect of Emotional Intelligence, Motivation, and Training on Employee Performance at Bank Mega Syariah KCP Jember.

In the era of global competition, the banking business is a business that has a high level of competition, so it requires qualified human resources in order to compete with other companies. Companies are required to acquire, develop and retain qualified human resources. Qualified employees will be able to produce work that the maximum cost-efficient.

The problems of this study are: (1) What is the influence of emotional intelligence, motivation, and training to employees performance at Bank Mega Syariah KCP Jember ?, (2) How much influence emotional intelligence, motivation, and training to employees performance at Bank Mega Syariah KCP Jember?

The purpose of this study are: (1) To know the effect of emotional intelligence, motivation, and training on employee performance pad Bank Mega Syariah KCP Jember. (2) To determine how much influence emotional intelligence, motivation, and training to employees performance at Bank Mega Syariah KCP Jember.

The method in this research is quantitative research with this type of research fiel research (field research). The analytical method used is to test the validity and reliability of the data, the classic assumption test, multiple linear regression analysis.

Based on t test and f can be seen that emotional intelligence, motivation, and training has a significant positive effect together, and have a relationship of determination on Employee Performance at Bank Mega Syariah KCP Jember. The results of the research that has been done mununjukkan t test indicated by the value t and tables, emotional intelligence of $6.771 > 2.160$, motivation $3.153 > 2.160$, and training $2.773 > 2.160$. F test berdasarka $21.746 > 3.34$. Based on tests of R² is 0,795 or 79.5% and the remaining 20.5% influenced by other fariabel.

Keywords: Emotional Intelligence, Motivation, Training and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
1. Variabel Penelitian	9
2. Indikator Penelitian	10
F. Definisi Operasional.....	11
G. Asumsi Penelitian.....	13
H. Hipotesis	13
I. Metode Penelitian.....	14
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	14

2. Populasi dan Sampel.....	15
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	16
4. Analisis Data	17
J. Sistematika Pembahasan	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA	23
A. Penelitian Terdahulu.....	23
B. Kajian Teori.....	35
1. Kecerdasan Emosional	35
2. Motivasi	39
3. Pelatihan	43
4. Kinerja Karyawan	47
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	51
A. Gambaran Obyek dan Penelitian.....	51
B. Penyajian Data.....	65
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	66
D. Pembahasan	94
BAB IV PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Angket Penelitian
3. Data Hasil Angket
4. Data Hasi SPSS
5. Surat Izin Penelitian Skripsi IAIN Jember
6. Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Bank Mega Syariah KCP Jember
7. Pernyataan Keaslian Tulisan
8. Dokumentasi
9. Biodata Penulis



DAFTAR TABEL

1.1	Nama Bank Yang Mengikuti Ajang IBA	4
1.2	Daftar Hadir Karyawan.....	7
2.1	Penelitian Terdahulu	33
3.1	Distribusi Frekuesnsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
3.2	Distribusi Frekuesnsi Responden Berdasarkan Umur	66
3.3	Distribusi Frekuesnsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
3.4	Hasil Validitas X1 (Kecerdasan Emosional)	69
3.5	Hasil Validitas X2 (Motivasi).....	69
3.6	Hasil Validitas X3 (Pelatihan)	70
3.7	Hasil Validitas Y (Kinerja Karyawan)	70
3.8	Hasil Uji Reabilitas X1 (Kecerdasan Emosional)	71
3.9	Hasil Uji Reabilitas X2 (Motivasi).....	71
3.10	Hasil Uji Reabilitas X3 (Pelatihan)	72
3.11	Hasil Uji Reabilitas X4 (Kinerja Karyawan).....	72
3.12	Uji Statistik Variabel X1	73
3.13	Uji Statistik Variabel X2	75
3.14	Uji Statistik Variabel X3	78
3.15	Uji Statistik Variabel Y	80
3.16	Uji Normalitas	83
3.17	Uji Multikolinearitas.....	84
3.18	Uji Heteroskedastisitas	85
3.19	Uji Regresi Linier Berganda.....	86

3.20 Uji Parsial (Uji t)	90
3.21 Uji Simultas (Uji f)	92
3.22 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan. Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.²

Hal yang paling penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan

² Deni Suwandhani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan: Vol. 9 No. 1, 2018, UPI), 16

relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.³

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menangani tuntutan dan tekanan lingkungan sehari-hari, yang tujuannya untuk memanfaatkan emosi diri sendiri serta emosi orang lain untuk mencapai tindakan yang ditentukan. Dorongan pertama dalam situasi emosional adalah dorongan hati, bukan dorongan kepala. Ada pula reaksi emosional jenis kedua yang lebih lambat dari pada respons cepat yang diolah terlebih dahulu dalam pikiran sebelum mengalir ke perasaan, dan untuk memicu emosi sifatnya lebih disengaja dan cukup sadar akan gagasan-gagasan yang menimbulkannya.⁴

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan

³ Gibson et al, *Organisasi Edisi Ke Lima* (Jakarta:Erlangga,2009), 95

⁴ Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), 195

dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan.⁵

Secara efektif pelatihan merupakan suatu keharusan sebuah organisasi menghendaki hasil yang semakin baik setiap tahunnya, dan manajer membuat perbaikan atas kinerja karyawan. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya.⁶

Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Dalam konteks pekerjaan, motivasi salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong dalam diri orang, pendorong inilah yang di sebut motivasi.⁷

Bank secara umum merupakan salah satu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan antara pihak-pihak yang memerlukan dana dengan pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana, serta berfungsi sebagai memperlancar lalu lintas pembayaran. Menurut Undang-Undang RI Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan yang dimaksud bank adalah “badan usaha

⁵ Ni Made Yuni Dianantari, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Banten”, (Jurnal SAM: Vol. 1 No. 4, 2019), 640

⁶ Trenggono widodo, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”, (Jurnal: Industri Kreatif Vol. 2 No. 1, 2018), 98

⁷ Hani Handoko, *manajemen edisi dua*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), 251

yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.⁸

Dipilihnya Bank Mega Syariah KCP Jember sebagai objek penelitian karena Bank Mega Syariah merupakan salah satu anak perusahaan dari Grup CT Corp yang memiliki jaringan sangat luas dan beragam lini bisnis mulai dari keuangan, retail, media, samapai dengan tranpostasi. Bank Mega syariah juga meraih Bank berpredikat “SEHAT” pada kategori buku 2 dan 3 yang di selenggarakan pada tahun 2019 dan diikuti oleh beberapa bank yang lain yaitu:⁹

Tabel 1.1
Nama bank yang mengikuti ajang Indonesia Banking Award (IBA)

NO	Nama Bank	Uraian
1	Bank Mega Syariah	Modal Inti Tier 1 dalam Jutaan Rupiah yaitu Rp 1.142.870
2	Bank BCA Syariah	Modal Inti Tier 1 dalam Jutaan Rupiah yaitu Rp 1.156.540
3	Bank BTPN Syariah	Modal Inti Tier 1 dalam Jutaan Rupiah yaitu Rp 4.114.013
4	Bank BNI Syariah	Modal Inti Tier 1 dalam Jutaan Rupiah yaitu Rp 4.271.529
5	Bank BRI Syariah	Modal Inti Tier 1 dalam Jutaan Rupiah yaitu Rp 4.692,025

Sumber: www.wartaekonomi.co.id, Desember 2019

⁸ Undang-Undang RI Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Pasal 1 Ayat 2.

⁹ www.wartaekonomi.co.id, 25 Desember 2019

Dalam usaha meraih Bank berpredikat “SEHAT” pada kategori buku 2 dan 3 Bank Mega Syariah KCP Jember melakukan berbagai upaya perbaikan pengelolaan kepada sumber daya manusia/ karyawan. Salah satu usaha tersebut yaitu dengan memotivasi karyawan yang ada di Bank Mega Syariah KCP Jember. Selain itu Bank Mega Syariah KCP Jember juga memperhatikan emosi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja. Kinerja karyawan yang baik ditimbulkan dengan faktor yang mempengaruhinya, yaitu dengan memperbaiki kecerdasan emosional sehingga membentuk emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian.¹⁰

Bank Mega Syariah KCP Jember memiliki misi dari perusahaan dimana salah satunya senantiasa meningkatkan kecakapan diri dan berinovasi mengembangkan produk serta layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peran kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan diharapkan mampu memberikan perubahan yang membuat karyawan mau melakukan pekerjaannya secara optimal baik segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu sehingga prestasi kerjanya menjadi maksimal. Sebab kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya. Karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember bisa menerapkan dengan cara seperti mengatur diri,

¹⁰ www.wartaekonomi.co.id, 25 Desember 2019

tersadarnya akan emosinya, memotivasi diri, dan kesadara akan perasaan. Ada juga yang mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik, yaitu dengan memotivasi karyawan.¹¹

Motivasi juga sangat penting bagi karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember, karena karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember perlu di motivasi agar lebih meningkat kinerjanya. Sehingga pada diri karyawan tidak akan timbul kejenuhan dalam bekerja, jika timbul kejenuhan pada diri karyawan maka akan mengakibatkan karyawan yang bermalas-malasan. Sebab motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara para karyawan, seperti peluang promosi, program insentif jika mencapai target akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja seperti, tanggung jawab dan kebijakan perusahaan.¹²

Pelatihan pada prinsipnya upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude*, sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian di Bank Mega Syariah KCP Jember. Seorang karyawan dapat lebih percaya diri dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan, seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh Bank Mega Syariah KCP Jember.¹³

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting dari perusahaan yang produktif dan progresif. Kinerja karyawan juga berkaitan dengan kepuasan dan

¹¹ Wawancara, Ratna Amalia (Retail Funding Officer), Jember, Tanggal 1/10/2019

¹² Wawancara, Ratna Amalia..., 1/10/2019

¹³ Wawancara, Ratna Amalia..., 1/10/2019

hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Permasalahan yang terjadi yaitu berkaitan dengan kurangnya menjaga emosi (kecerdasan emosional), motivasi, serata pelatihan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan sehingga bisa diukur dan diperoleh data tingginya tingkat keterlambatan karyawan dengan tanpa ijin setiap bulannya. Berikut data keterlambatan dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang karyawan setiap bulannya selama 5 bulan terakhir di tahun 2019.

Tabel 1.2
Data keterlambatan karyawan dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang pada Bank Mega Syariah KCP Jember

Bulan	Jumlah karyawan yang terlambat	Jumlah karyawan yang meninggalkan sebelum jam pulang
Agustus	2 orang	1 orang
September	1 orang	2 orang
Oktober	3 orang	1 orang
November	1 orang	1 orang
Desember	1 orang	1 orang
Jumlah	8 orang	6 orang

Sumber: Absensi Karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember, data 01/01/2020

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang terlambat selama 5 bulan terakhir di tahun 2019 sebesar 8 orang, sedangkan jumlah karyawan yang meninggalkan sebelum jam pulang selama 5 bulan terakhir di tahun 2019 sebesar 6 orang. Sehingga menyebabkan kinerja yang tidak maksimal. Maka hal ini peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember*”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah langkah awal untuk menentukan sesuatu hal yang diberikan. Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember?
2. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah KCP Jember.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah KCP Jember.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari peneliti ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis,

Melakukan penelitian ini dapat memberikan banyak pengetahuan tentang lembaga bank syariah.

b. Bagi perusahaan,

Penelitian ini dapat menjadi evaluasi perusahaan tentang kekurangan yang dimiliki serta dapat lebih mengembangkan perusahaan.

c. Bagi Lembaga,

Sebagai tambahan pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa IAIN JEMBER program studi Perbankan Syariah.

d. Bagi pembaca

Semoga dapat bermanfaat sebagai tambahan wacana bacaan serta tambahan informasi dan pengetahuan yang dimiliki.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yang meliputi:

a) Variabel independen (variabel bebas)

- 1) Kecerdasan Emosional (X1)
- 2) Motivasi (X2)
- 3) Pelatihan (X3)

b) Variabel dependen (variabel terikat)

Kinerja Karyawan (Y)

2. Indikator Penelitian

a. Indikator dari variabel independen (variabel bebas)

1) Indikator dari variabel kecerdasan emosional yaitu:

- a) Kesadaran diri
- b) Pengaturan diri
- c) Motivasi diri
- d) Empati

2) Indikator dari variabel motivasi yaitu:

- a) Tanggung jawab
- b) Pengembangan
- c) Gaji
- d) Kebijakan perusahaan

3) Indikator dari variabel pelatihan yaitu:

- a) Materi pelatihan
- b) Metode pelatihan
- c) Peserta Pelatih
- d) Sarana pelatihan

b. Indikator dari variabel dependen (variabel terikat)

Indikator dari variabel (Y) kinerja karyawan:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kemandirian

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti atau menpesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan sebagai berikut.

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menangani tuntutan dan tekanan lingkungan sehari-hari, yang tujuannya untuk dapat memanfaatkan emosi diri sendiri serta emosi orang lain untuk mencapai tindakan yang ditentukan.¹⁴

2. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.¹⁵

¹⁴ Ferdy Novry, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organosasional dan Reward Terhadap kinerja Mutawwif pada Perjalanan Haji dan Umrah", (Jurnal STIE Semarang: Vol. 9 No. 1, 2019), 23

¹⁵ Sukanto Reksohadiprodjo, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku edisi kedua*, (Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada, 2008), 252

3. Pelatihan

Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Sering terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu pelatihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya. Saran-saran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.¹⁶

4. Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut performance. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi. Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, sehingga dapat dicatat waktu perolehannya.¹⁷

¹⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), 141

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen, Praktik, dan Riset Pendidikan edisi ke tiga*, (Jakarta: PT Bumi Aksa, 2009), 487-488

G. Asumsi Penelitian

Variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan. Ketiga variabel tersebut digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Kecerdasan emosional dalam penelitian ini merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Yang dimaksud motivasi yaitu salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pelatihan merupakan suatu keharusan bila sebuah organisasi menghendaki hasil yang semakin baik setiap tahunnya, dan bila manajer ingin membuat perbaikan atas kinerja karyawannya.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum tentu jawaban empirik.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis,

tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:¹⁸

1. H0: Tidak Terdapat Pengaruh yang Signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

H1: Terdapat Pengaruh yang Signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

2. H0: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel variabel kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

3. H0: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif,

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 63

statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.¹⁹

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.²⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Karyawan yang bekerja di Bank Mega Syariah KCP Jember berjumlah 17 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi²¹. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.²² Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 8

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 80

²¹ Ibid., 81

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 85

karyawan yang bekerja di lembaga keuangan Bank Mega Syariah KCP Jember.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan. Bila dilihat teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (Wawancara), kuesioner (angket), observasi (Pengamatan), dan gabungan ketiganya.²³ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil²⁴. Wawancara dalam penelitian ini meliputi pegawai.

b. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 137

²⁴ *Ibid.*, 138

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.²⁵

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.²⁶

4. Analisa data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi, data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji asumsi klasik

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak-kotak kerja yang sama dengan uji regresi.²⁷

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif...*, 142

²⁶ Ibid., 145

²⁷ Wiratna Sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015),181

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan melihat *probability plot*, dimana jika titik-titik *plot* menyebar disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal berarti model regresi berdistribusi normal.²⁸

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolonieritas.²⁹

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya

²⁸ Ibid.,182

²⁹ Wiratna Sujarweni. *SPSS Untuk*,185

heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot.

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variable pengganggu pada periode tertentu dengan variable sebelumnya.³⁰

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diuji terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Dengan rumus ekonometrika sebagai berikut:³¹

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kecerdasan Emosional
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Pelatihan
α	= Konstanta / Kemiringan Slope
β_1, β_2 dan β_3	= Koefisien
e	= <i>Error Term</i>

³⁰ Ibid., 186

³¹ Aminatus Zahriya, *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jember, 2018), 54

c. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.³² Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = variabel independen (kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan .

H_a = variabel independen (kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan .

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:³³

- a) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} =$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

³²Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 62

³³Aminatus Zahrya, *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jember, 2018), 56

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ variabel terikat.³⁴ adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = variabel independen (kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan) tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinan (R^2)

Determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.³⁵

³⁴Ibid., 63

³⁵Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate ...*, 31

J. Sistematika Pembahasan

Berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti pada daftar isi.³⁶ Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah:

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, pada bab ini membahas tentang kajian pustaka yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III Penyajian Data, bab ini membahas penyajian data dan analisa data yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan penyajian hipotesis dan pembahasan.

Bab IV Penutup, pada bab ini membahas tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

³⁶ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 42.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mengetahui keaslian yang akan dihasilkan penelitian ini, maka perlu disajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus penelitiannya berkaitan dengan kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebagai berikut:

1. Zulfatul Ni'mah, "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi*", (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.³⁷

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelas (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi, dimana populasi ini sekaligus untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian sebanyak 82 responden yang diteliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni pelatihan dan motivasi. Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dan yang

³⁷ Zulfatul Ni'mah, "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi*", (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019)

penelitian gunakan sama yaitu menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Responden yang diteliti berbeda peneliti meneliti 17 responden.

2. Ayu Adila Shifa NTS, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Arma (Assa Rent Medan)*”, (2019). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.³⁸

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)”. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 113 responden diambil dari seluruh karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni kecerdasan emosional dan pelatihan pelatihan. Serta teknik sampel penelitian yang akan dilakukan sama menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh

³⁸Ayu Adila Shifa, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Arma (Assa Rent Medan)*”, (Skripsi: Universitas Medan Area, 2019)

peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Serta metode penelitiannya, peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif akan tetapi penelitian yang akan digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Responden yang di teliti 113 responden sedangkan peneliti meneliti 17 responden.

3. Mohammad Yanuar, “*Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Insetif Pekerja Tetap PT. Bank Rakyat Indosnesia Kantor Cabang Palu*”, (2018).³⁹

Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh simultan kecerdasan emosional, motivasi, dan insentif untuk kinerja staf di PT.BRI Cabang Palu; 2) untuk Mengetahui Sebagian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja staf di PT.BRI Cabang Palu; 3) untuk Mengetahui Pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja staf di PT.BRI Cabang Palu; 4) untuk Mengetahui Pengaruh parsial Insentif terhadap kinerja staf di PT.BRI Cabang Palu. Jenis penelitian adalah deskriptif kasual yang menentukan rasio antar variabel dengan melibatkan 169 responden yang dipilih melalui teknik sensus.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni Kecerdasan Emosional dan motivasi. Dan penelitian ini sama-sama meneliti karyawan di Bank (*Banking*). Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Serta metode penelitiannya, peneliti menggunakan metode

³⁹ Mohammad Yanuar, “*Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Insetif Pekerja Tetap PT. Bank Rakyat Indosnesia Kantor Cabang Palu*”, (Jurnal: Manajemen Vol.5 No. 6, 2018)

penelitian deskriptif kasual akan tetapi penelitian yang akan digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Dan juga penelitian melibatkan 169 responden yang dipilih melalui sensus sedangkan peneliti menggunakan kuisioner dengan melibatkan 17 responden.

4. Abraham Samuel Kaengke, “*Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*”, (2018).

40

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Populasi penelitian berjumlah 237 orang dan diambil sampel sebanyak 100 orang sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling*.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni pelatihan dan motivasi. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Serta teknik pengambilan sampling, peneliti menggunakan teknik *Accidental Sampling* akan tetapi penelitian yang akan digunakan yaitu *Sampling Jenuh*.

⁴⁰ Abraham Samuel Kaengke, “*Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*”, (Jurnal: EMBA Vol. 6 No. 1, 2018)

5. Nuron Kholidiyah Agustin, “*Analisis Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Agen BRI Link di BRI Unit Tegal Besar*” (2018). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember.⁴¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan pendidikan yang diberikan pihak Bank BRI Unit Tegal Besar dalam meningkatkan agen BRI Link. Dan bertujuan untuk mengetahui tujuan, target, serta sasaran diberikannya pelatihan dan pendidikan kepada agen BRI link oleh pihak Bank BRI Unit Tegal Besar.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, jenis penelitian menggunakan *fiel research*, subyek penelitian menggunakan *snowball* sampling, teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni pelatihan. Dan juga sama meneliti karyawan di Bank. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Serta metode penelitiannya, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif akan tetapi penelitian yang akan digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif.

6. Indri Adesta Dyastuti, “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Persepektif Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung*”

⁴¹ Nuron Kholidiyah Agustin, “*Analisis Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Agen BRI Link di BRI Unit Tegal Besar*”, (Skripsi: Fakultas ekonomi islam Institut agama Islam Negeri Jember, 2018)

Tengah)”, (2018). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negari Raden Intan Lampung.⁴²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* dan, (2) bagaimana pandangan Ekonomi Islam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis sumber data menggunakan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan dokumentasi, angket dan kuisisioner, wawancara dan studi kepustakaan yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan menggunakan metode Spss.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni pelatiha terhadap kinerja karyawan serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Dan juga penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

7. Siti Nurhasanah, “*Pengaruh Kecerdasan emosional, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom)*”, (2018). Fakultas Ekonomi Universitas Nasional.⁴³

⁴² Indri Adesta Dyastuti, “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Persepektif Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)*”, (Skripsi: Universitas Islam Negari Raden Intan Lampung, 2018)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Data penelitian ini merupakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom).

Penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom).

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni kecerdasan emosional serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari penyebaran kuisisioner, sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Peneliti menggunakan variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan tetapi variabel yang digunakan untuk penelitian yaitu motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

8. Jahria Ismail, *“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Di Koperasi Unit Desa Pakis*

⁴³ Siti Nurhasanah, *“Pengaruh Kecerdasan emosional, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom)”*, (Jurnal:Ilmu Manajemen Vol. 14 No. 2, 2018)

Kabupaten Malang)”, (2017). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.⁴⁴

Penelitian ini bertujuan untuk efek motivasi kerja, pelatihan dan kecerdasan emosional, terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa menentukan Malang. Sampel dan populasi dalam kajian ini terdiri dari 35 orang yang merupakan karyawan koperasi unit desa pakis Kabupaten Malang.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data sama menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Dan perbedaan penelitian dilakukan pada karyawan lembaga keuangan non bank sedangkan peneliti meneleti karyawan lembaga keuangan bank.

9. Widiya Ningrum,”*Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan motivasi kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik di PDAM Kabupaten Jember*”, (2016). Fakultas Ekonomi Universitas Jember.⁴⁵

⁴⁴ Jahria Ismail, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)*”, (Jurnal:Manajemen, 2017)

⁴⁵ Widiya ningrum, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik di PDAM Kabupaten Jember*”, (Skripsi:Fakultas ekonomi Universitas Jember, 2016)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Jember dengan sampelnya karyawan PDAM Jember bagian teknik.

Metode sampling yang digunakan adalah teknik populasi dengan jumlah sampelnya sebanyak 72 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel, yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni kecerdasan emosional dan motivasi kerja serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dan juga analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis Regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian. Peneliti menggunakan Metode sampling purposive akan tetapi metode sampling yang digunakan untuk penelitian yaitu menggunakan sampling jenuh.

10. Yossy Kanta Marga, *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya”*(2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya.⁴⁶

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah 40 karyawan PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya.

Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1), budaya organisasi (X2), dan dan pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan yakni kecerdasan emosional dan pelatihan serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dan juga analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian, salah satu variabel yang di gunakan oleh peneliti. Peneliti menggunakan variabel (X2) yaitu Budaya organisasi, akan tetapi variabel yang digunakan untuk peneliti yaitu variabel (X2) yaitu motivasi.

⁴⁶ Yossy Kanta Marga, *“Pengaruh kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya”*, (Skripsi:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya, 2016)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Zulfatul Ni'mah (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan yakni pelatihan dan motivasi, serta metode pengumpulan data yang digunakan. - Pengumpulan data yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan penyebaran kuisisioner. - Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian. - Responden yang diteliti yaitu 82 responden. - Muncul variabel baru yaitu kecerdasan emosional
2	Ayu Adila Shifa NTS (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan yakni kecerdasan emosional dan pelatihan. - Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian, - Metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif - Muncul variabel baru yaitu motivasi
3	Mohammad Yanuar (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan yakni Kecerdasan Emosional dan motivasi - Penelitian ini sama-sama meneliti karyawan bank (<i>banking</i>). - Penelitian menggunakan penyebaran kuisisioner. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian, - Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kasual - Penelitian melibatkan 169 responden. - Muncul variabel baru yaitu pelatihan
4	Abraham Samuel Kaengke (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan yakni pelatihan dan motivasi. - Menggunakan analisis regresi linier berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian, - Teknik penelitian yang digunakan yaitu Accidental Sampling. - Muncul variabel baru yaitu kecerdasan emosional

5	Nuron Kholidiyah Agustin (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Tema penelitian yang dibahas yakni pelatihan - Sama-sama meneliti pada karyawan bank (banking) 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitan, - Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif. - Muncul variabel baru yaitu kecerdasan emosional dan motivasi.
6	Indri Adesta Dyastuti (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan yakni pelatiha terhadap kinerja karyawan, - Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitaif. - Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara menyebar kuisiонер. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian, - Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. - Muncul variabel baru yaitu kecerdasan emosional dan motivasi.
7	Siti Nur Hasanah (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Tema penelitian yang membahas tentang Kecerdasan Emosional. - Pengumpulan data yaitu dengan cara menyebar kuisiонер. - Metode penelitian yang dikunakan yaitu metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian, - Metode teknik sampling yang digunakan yaitu menggunakan sampling porpositive. - Muncul variabel baru yaitu pelatihan dan motivasi.
8	Jahria Ismail (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan yakni motivasi kerja, pelatihan dan motivasi. - Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif. - Pengumpulan data yang di gunakan yaitu dengan penyebaran kuisiонер. - Teknik sampling yang diguanakan yaitu teknik sampling jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian, - Responden yang diteliti yaitu menggunakan 35 responden . - Muncul variabel baru yaitu kecerdasan emosional.

9	Widiya Ningrum (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Tema penelitian yang membahas tentang Kecerdasan Emosional dan Motivasi. - Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier - Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian, - Metode pengumpulan data yaitu menggunakan teknik sampling purposive. - Muncul variabel baru yaitu pelatihan.
10	Yossy Kanta Marga (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan yakni kecerdasan emosional dan pelatihan - Serta metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu menyebar kuisioner. - Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi dilakukannya penelitian - Variabel X2 yang digunakan tidak sama yaitu budaya organisasi. - Muncul variabel baru yaitu Motivasi.

Sumber : Data diolah

Dari tabel penelitian terdahulu diketahui bahwa tidak ada penelitian yang sama dengan apa yang di bahas oleh peneliti. Peneliti menggunakan variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka disini peneliti akan membahas terkait judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

B. Kajian Teori

1. Kecerdasan Emosional

1) Definisi

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyadari munculnya perasaan dalam diri atau dalam

orang lain dan kemudian secara sadar memilih tindakan untuk mengakomodasi perasaan tersebut.⁴⁷ Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi orang lain untuk menggunakan informasi ini sebagai pemandu pemikiran seseorang dan tindakan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menangani tuntutan dan tekanan lingkungan sehari-hari, yang tujuannya untuk dapat memanfaatkan emosi diri sendiri serta emosi orang lain untuk mencapai tindakan yang ditentukan.⁴⁸ Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian.⁴⁹

2) Dimensi dan Komponen

Komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi (EQ) tersebut, akan membuat seseorang menjadi professional yang andal. Adapun empat dimensi atau komponen yang dimaksud adalah: ⁵⁰

⁴⁷ Poltak Sahana, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus karyawan divisi keuangan PT Delta Djakarta TBK), (Jurnal: Penelitian Akuntansi, Vol. 1 No. 1, 2019), 5

⁴⁸Verdy Novri, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Komitmen Organisasi...", 23

⁴⁹ Robbins SP, dan Judge, *Perilaku Organisasi* Buku 2, (Jakarta : Salemba Empat, 2015), 33

⁵⁰ Goleman, *Kecerdasan Emosi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), 6

- 1) Pengenalan diri (*self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
- 2) Pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.
- 3) Motivasi (*motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.
- 4) Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi *understanding others, developing others, customer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

3) Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional ada dua yaitu:⁵¹

1) Lingkungan Keluarga

Kecerdasan emosional dipelajari sejak bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional di masa kecil akan melekat hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga akan berguna bagi individu di kemudian hari.

2) Lingkungan non keluarga

Lingkungan ini meliputi lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini dilakukan dalam suatu aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai kondisi orang lain.

4) Aspek-aspek

Aspek-aspek kecerdasan emosional terdiri dari tiga aspek yaitu:⁵²

- 1) Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
- 2) Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani hubungan.
- 3) Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

⁵¹ Siti Nurhasanah, "Pengaruh kecerdasan Emosional, Kompetensi..., 29

⁵² Ibid., 30

2. Motivasi

a. Definisi

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau kerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Dipihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Motivasi yang timbul dari dirinya sendiri di sebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik biasanya lebih bertahan lebih lama dan efektif dibanding dengan motivasi ekstrinsik.⁵³

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk kerja. Motivasi merupakan psikis yang mendorong orang utuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Memotivasi orang lain atau bawahan bukanlah pekerjaan yang mudah, orang yang berusia diatas 40

⁵³ Usman Husaini, *Manajemen, Praktik, dan Riset...*, 249

tahun atau pegawai yang sudah cukup lama menggeluti pekerjaan yang sama. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi prestasi, yang diperparah oleh kondisi kerja yang tidak mendukung. Dalam memotivasi bawahan, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaannya, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan memberikan mengadakan diklat. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya.⁵⁴

b. Metode Motivasi

Metode motivasi ada dua macam yaitu:⁵⁵

1) Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi tidak langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misalnya, kursi yang empuk,

⁵⁴ Ibid., 250

⁵⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), 148

mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

c. Jenis-jenis motivasi

Jenis motivasi ada dua jenis yaitu:⁵⁶

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seseorang yaitu terdiri dari:

a. Tanggung jawab, artinya perilaku baik manusia atas kesadaran dan keinginan sendiri untuk menanggung dan memikul sebuah kewajiban.

b. Pengembangan, artinya suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi yaitu terdiri dari:

a. Gaji, artinya upah yang dibayar dalam waktu yang tetap dalam bentuk uang.

⁵⁶ Robbin SP, "Teori Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia", (Jakarta:Selemba Empat, 2006), 256

b. Kebijakan Perusahaan, artinya pedoman yang menjabarkan peraturan-peraturan, hukum-hukum dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk mengambil keputusan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *Teori Hierarki Kebutuhan* dari *Maslow*. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan kedua menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua terpenuhi maka kebutuhan ketiga akan menjadi utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu .⁵⁷

- 1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- 2) *Safety and security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
- 3) *Affiliation or acceptance Needs or belongingness* (kebutuhan sosial)
- 4) *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan)
- 5) *Self actualization* (Aktualisasi diri)

e. Pandangan Islam tentang motivasi

Sejalan dengan teori yang berkembang, komunikasi dan motivasi adalah kunci keberhasilan sebuah proses kepemimpinan

⁵⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 154

dalam Islam. Salah satu yang paling menentukan kepemimpinan Islam adalah komunikasi dan motivasi. Setidaknya ada beberapa hal yang menjadikan komunikasi efektif ialah *qaulan karima*. Mengartikannya dengan perkataan yang pantas, kata-kata yang mulia lebih lanjut Hamka adalah kata-kata yang membesarkan hati dan memberikan motivasi, yang menimbulkan kegembiraan kembali pada cahaya mata yang mulai kuyu karena tekanan umur, diiringi dengan kasih mesra, yang datang dari lubuk hati yang tulus dan ikhlas. Dalam Islam juga dikenal istilah *qaulan baligha*, yakni perkataan yang disesuaikan dengan bahasa komunikasinya. Hal ini senada dengan keberadaan Rasul yang di utus sesuai dengan bahasa kaumnya.⁵⁸

3. Pelatihan

a. Definisi

Pelatihan merupakan satu dari sejumlah cara terpenting yang dilakukan oleh para manajer untuk merangsang pengembangan karyawannya. Secara efektif pelatihan merupakan suatu keharusan bila sebuah organisasi menghendaki hasil yang semakin baik setiap tahunnya, dan bila manajer ingin membuat perbaikan atas kinerja karyawannya. Kendati mengandung untung rugi, pelatihan lebih banyak memberikan keuntungan bila benar-benar mempersiapkan diri. Manajer sekaligus pelatih sukses dapat membantu karyawannya menguasai keterampilan dan teknik baru. Mengajarkan keterampilan yang

⁵⁸ Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 62

dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan, dan merasa puas dengan kemajuan yang didapatkan selama proses pelatihan berlangsung. Pelatihan merupakan suatu bentuk komunikasi, manajer merangkap pelatihan yang sukses adalah komunikator sekaligus motivator yang terampil.⁵⁹

b. Tujuan pelatihan

Tujuan situasi pelatihan yang ideal adalah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, dan pada saat yang sama memperkokoh kesiapan keterampilan bawahan dalam mengambil tanggung jawab dan tugas-tugas mendatang. Tujuan kinerja adalah kinerja terbaik suatu organisasi lewat pemanfaatan kemampuan dan potensi setiap anggotanya, yaitu dengan cara memberikan kesempatan berkembang dalam hal pengetahuan dan pengalaman.⁶⁰

c. Kondisi pelatihan efektif

Manajer yang efektif akan menugaskan sebagian besar pekerjaan kepada orang lain, dengan demikian kemampuan pelatihan merupakan keterampilan utama dalam suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan tugas penuh tantangan karena menyangkut kemampuan membagi tugas, kesadaran akan segala bentuk kekhawatiran tentang pelatihan yang efektif, serta usaha membantu bawahan dalam mengembangkan dan menghadapi tantangan baru.

⁵⁹ M. Thomas Angela, *Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997), 11

⁶⁰ *Ibid.*, 15

Kondisi yang sangat penting untuk diperhatikan yaitu:⁶¹

- 1) Iklim yang terbuka dan saling percaya
- 2) Sikap ingin membantu dan empati
- 3) Suasana tenang dan bebas dari ketegangan
- 4) Dialog bersama dengan tatap muka
- 5) Fokus pada sasaran yang ingin dituju, ditinjau atas kemajuan dan pengamatan perilaku
- 6) Peningkatan pemahaman yang menyangkut lingkungan kerja
- 7) Fokus pada kekuatan bawahan dan wilayah pengembangan
- 8) Pengenalan masalah yang menghambat kemajuan dan terciptanya tujuan
- 9) Penyediaan unsur-unsur penunjang yang diperlukan oleh bawahan untuk mengambil tanggung jawab dan izin melakukan tugas

d. Jenis dan metode pelatihan

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*).⁶²

1) *Pre service training* (pelatihan pra jabatan)

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau "*pre-service training*". Oleh sebab itu

⁶¹ M. Thomas Angela, *Pelatihan Untuk Pengembangan ...*, 17

⁶² Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia cet. 4*, (Jakarta : Rineks Cipta, 2009), 23-24

pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (*corporate culture*) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

2) *In serving training* (pelatihan dalam jabatan)

Pelatihan ini ditunjukkan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau "*in-service training*". Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

e. Dimensi

Dimensi pelatihan ada empat yaitu:⁶³

- 1) Materi pelatihan, mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
- 2) Metode pelatihan, Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat.

⁶³ Veithzal Rivai, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*", (Jakarta: PT Raja Grafindo. 2009), 59

Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

- 3) Peserta pelatihan, program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.
- 4) Saranya pelatihan, sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan *output* yang sesuai.

4. Kinerja

a. Definisi

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri nunjukkan kinerja.⁶⁴

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja perusahaan

⁶⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), 70.

secara periodik. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur secara periodik enam bulan atau minimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.⁶⁵

c. Metode Penilaian kinerja

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Penilaian kerja (*performance appraisal*) sebaiknya dilakukan secara berkala, “kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif, untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi dan pelatihan. Alasan lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa mendatang”.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung mengurangi potensi

⁶⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2005), 120

penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.⁶⁶

d. Tujuan penilaian kinerja

Berdasarkan orientasi waktu tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:⁶⁷

1) Tujuan penelitian yang berorientasi pada masa lalu

Praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau, hal ini disebabkan kurangnya engertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk mengetahui potensi karyawan. Tujuannya yaitu mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman, dan ancaman. Ada pula yang mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.

2) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan

Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian.yaitu menambah adanya kebersamaan atara masing-masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.

⁶⁶ Susyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*, (Yogyakarta: BPFE , 1999), 222

⁶⁷ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 215

e. Indikator

Indikator-indikator kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhial sebagai berikut:⁶⁸

- 1) Kualitas kerja, penilaian terhadap karyawan berdasarkan standart hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah hasil kerja disaat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan.
- 4) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

⁶⁸ Robbin SP, *“Teori Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia...”, 260*

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek dan Penelitian

1. Sejarah Bank Mega Syariah

Pada awalnya Bank Mega Syariah dikenal sebagai PT Bank Umum Tugu (Bank Tugu), yaitu bank umum yang didirikan pada 14 Juli 1990 kemudian diakuisisi oleh PT CT Corpora (d/h Para Group) melalui PT Mega Corpora (d/h PT Para Global Investindo) dan PT Para Rekan Investama pada 2001. Akuisisi ini diikuti dengan perubahan kegiatan usaha pada tanggal 27 Juli 2004 yang semula bank umum konvensional menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank Syariah Mega Indonesia (BSMI) serta dilakukan perubahan logo untuk meningkatkan citranya di masyarakat sebagai lembaga keuangan yang dapat dipercaya.

Pada tanggal 25 Agustus 2004, BSMI resmi beroperasi. Hampir tiga tahun kemudian, pada 7 November 2007, pemegang saham memutuskan untuk melakukan perubahan logo BSMI sehingga lebih menunjukkan identitas sebagai bagian dari grup Mega Corpora. Sejak 2 November 2010 hingga saat ini, bank dikenal sebagai PT Bank Mega Syariah.

Sejak 16 Oktober 2008, Bank Mega Syariah telah menjadi bank devisa. Dengan status tersebut, bank dapat melakukan transaksi devisa dan terlibat dalam perdagangan internasional. Artinya, status telah memperluas jangkauan bisnis bank, sehingga tidak hanya menjangkau ranah domestik, tetapi juga ranah internasional. Strategi peluasan pasar dan status bank

devisa akhirnya semakin memantapkan posisi Bank Mega Syariah sebagai salah satu bank umum syariah terdepan di Indonesia.

Bank Mega Syariah KCP Jember di buka mulai tahun 2008 tanggal 20 Desember, bisnis yang di buka pertama kali yaitu bisnis mikro. Lokasi Bank Mega Syariah KCP Jember terletak pada jalan Hayam Wuruk No.57, Gerdu Sempusari kecamatan Kaliwates kabupaten Jember.

Pada tanggal 8 April 2009, Bank Mega Syariah memperoleh izin dari Kementerian Agama RI sebagai bank penerima setoran biaya penyelenggaraan ibadah haji (BPS BPIH). Bank ini menjadi bank umum kedelapan sebagai BPS BPIH yang tersambung secara online dengan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (Siskohat) Kementerian Agama RI.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Bank Mega Syariah

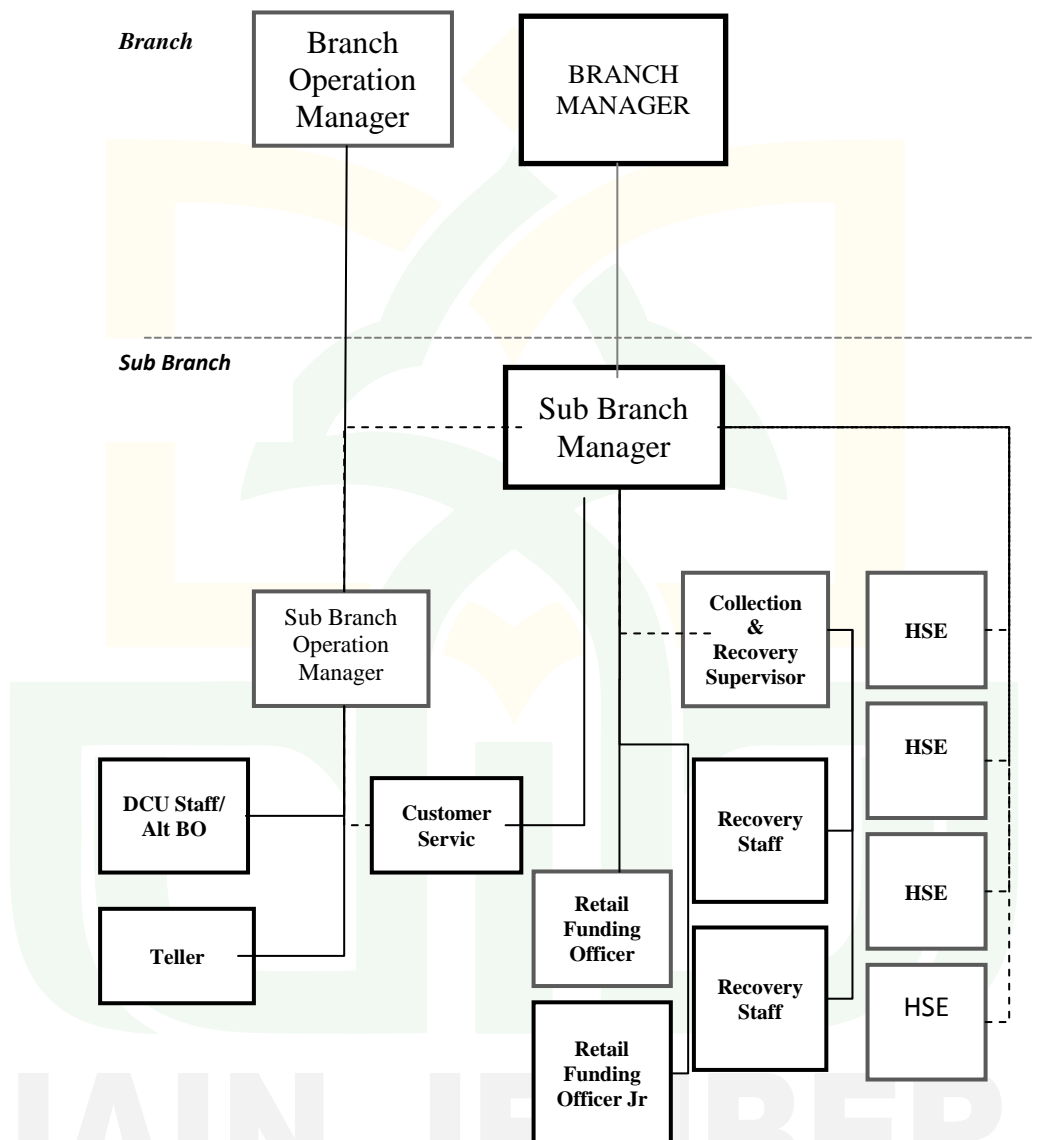
Tumbuh dan Sejahtera Bersama Bangsa.

b. Misi Bank Mega Syariah

- 1) Bertekad mengembangkan perekonomian syariah melalui sinergi dengan semua pemangku kepentingan.
- 2) Menebarkan nilai-nilai kebaikan yang Islami dan manfaat bersama sebagai wujud komitmen dalam berkarya dan beramal.
- 3) Senantiasa meningkatkan kecakapan diri dan berinovasi mengembangkan produk serta layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat

3. Struktur Organisasi Bank Mega Syariah KCP Jember

Struktur organisasi pada Bank Mega Syariah KCP Jember



———: Garis Pelaporan

-----: Garis Koordinasi

**) Optional*

4. Tujuan Dan Tanggung Jawab Masing-Masing Jabatan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember

a. *Sub Branch Manager*

Tujuan *Sub Branch Manager* yaitu Menjadi *supervisor* kantor cabang yang mampu menjalankan pendistribusian konsep bisnis, mengkoordinasi, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan sales dan operasional kantor cabang beserta kantor cabang yang berada di bawah koordiasinya dengan mengedepankan kaidah kepatuhan dan prinsip kehati-hatian serta melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang berada di kantor-kantor cabang untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan sales dan operasional berjalan dengan baik, tidak terjadi kelalaian, ataupun pelanggaran yang dapat merugikan Bank.

Tanggung Jawab Utama yang dilakukan oleh *Sub Branch Manager* adalah:

- 1) Mengelola jalannya bisnis *funding*, *fee based income* dan *financing* di kantor-kantor cabang yang berada di bawah koordinasinya:
 - a) Mengelola dan melakukan penghimpunan dana dengan prioritas pertumbuhan dana murah (*low Cost Fund*) di kantor cabang pembantu dengan tetap memperhatikan kelangsungan/daya tahan likuiditas.
 - b) Mengendalikan kualitas pembiayaan sejak awal hingga pelunasan, dengan pemenuhan indikator kualitas pembiayaan (NPF, COC) dan atau indikator-indikator lain yang ditetapkan.

- c) Mencarikan solusi bagi unit yang sedang bermasalah dalam kegiatan sales.
- 2) Bertanggung jawab terhadap pemenuhan FTE di cabang, kualitas kinerja staff yang berada di bawah koordinasinya, serta pelaksana kinerja sesuai dengan ketentuan kesyariahan:
 - a) Memastikan pemenuhan karyawan cabang pembantu, melakukan evaluasi, dan penilaian kinerja staff di bawah koordinasinya, mengidentifikasi talent dan mempersiapkan suksesor untuk posisi-posisi kritikal di bawah koordinasinya.
 - b) Menegakkan disiplin dan member sanksi serta membangun dan member contoh budaya anti fraud.
 - c) Membangun sumberdaya manusia yang berkarakter, memiliki produktifitas tinggi, dan kompetensi yang handal agar mampu mendukung tercapainya sasaran kerja kantor cabang.
 - d) Memantau pemenuhan pelaksana asas dan ketentuan syariah secara konsisten dan amanah.
 - 3) Melakukan pemantauan terhadap anggaran/budget kantor cabang pembantu agar tetap mempertahankan prinsip efisien dan mengelola penggunaan pos-pos anggaran dan penggunaannya di cabang sesuai ketentuan.

b. Sub Branch Operation Manager

Tujuan Sub Branch Operation Manager yaitu mengkoordinasikan jalannya proses transaksi/operasional di KCP dan memberikan layanan

kepada pihak-pihak terkait sesuai dengan ketentuan, kaidah kepatuhan, kepatutan dan standar yang telah ditetapkan serta mengelola resiko yang mungkin timbul untuk memastikan bahwa seluruh operasional di KCP berjalan dengan baik serta tidak terjadi kelalaian dan pelanggaran yang dapat merugikan Bank.

Tanggung Jawab Utama yang di lakukan oleh Sub Branch Operation adalah:

- 1) Mensupervisi jalannya transaksi/operasional dan layanan kantor, baik terkait pendanaan, pembiayaan maupun service lainnya, sesuai ketentuan tata kelola administrasi dan keuangan yang berlaku:
 - a) Proses verifikasi, validasi dan termasuk mekanisme kontrol atas keabsahan dokumen intruksi, dokumen pengantar dan dokumen lain yang terkait dengan transaksi termasuk keabsahan kewenangan pemberi perintah.
 - b) Proses pencatatan, validasi dan pembukuan jurnal dalam sistem core banking dan atau sistem administrasi pencatatan lain yang di tetapkan.
 - c) Melakukan penerimaan, penyerahan, perhitungan, verifikasi, pencatatan dan penyimpanan serta pengamanan uang tunai/non tunai dan dokumen lainnya.
 - d) Proses pencocokan atau rekonsiliasi tunai, non tunai atau bentuk lain, baik antar dokumen, antar rekening maupun antar bagian maupun antar media lain yang menjadi referensi.

- e) Pengamanan dan kerahasiaan lingkungan area kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
 - f) Proses pengelolaan dan tingkat lanjut atas dokumen instruksi atau dokumen lain yang terkait dengan fungsi pekerjaan.
 - g) Proses pengelolaan, pencatatan, pembukuan dan pembebanan asset maupun investasi kantor, termasuk pemeliharaan dokumen perijinan.
 - h) Memastikan kembali proses otentifikasi perintah persiapan akad dan pencarian pembiayaan telah dilakukan dengan baik dan benar.
 - i) Memastikan kembali pengelolaan dan penyimpanan dokumen pembiayaan telah dilakukan dengan baik, rapi, dan lengkap.
 - j) Menjaga SLA dari proses operasional di KCP berjalan sesuai pada waktu yang ditetapkan.
 - k) Melakukan evaluasi terhadap proses akseptasi eksisting dan perbaikan kontinu yang dilakukan telah berjalan dengan baik.
- 2) Mensupervisi, mengukur, menilai dan memperhitungkan semua potensi resiko yang mungkin timbul agar dapat terjadi kerugian operasional akibat pelayanan yang tidak sesuai.

c. Back Office Staff

Tujuan Back Office Staff adalah menjadi bagian dari operasional Bank Mega Syariah yang berfungsi sebagai perantara kegiatan operasional atas layanan jasa/produk yang diberikan bank, baik yang bersifat pendanaan maupun pembiayaan dengan memperhatikan prinsip

kehati-hatian pada alur dan prosesnya untuk memastikan dsan pelanggaran yang dapat merugikan Bank.

Tanggung Jawab Utama yang dilakukan oleh Back Office Staff adalah:

Menjalankan proses transaksi/operasional dan layanan kantor, baik terkait pendanaan maupun pembiayaan, sesuai ketentuan tata kelola administrasi dan keuangan yang berlaku, yang meliputi namun tidak terbatas pada:

- a) Melakukan verifikasi, validasi dan termasuk mekanisme kontrol atas keabsahan dokumen instruksi, dokumen pengantar dan dokumen lain terkait dengan transaksi termasuk keabsahan dan kewenangan pemberi perintah.
- b) Melakukan pencatatan, validasi dan pembukuan jurnal sistem core banking dan atau sistem administrasi pencatatan lain yang ditetapkan.
- c) Melakukan pencocokan atau rekonsiliasi tunai, non tunai atau bentuk lain, baik antar dokumen, an tar rekening maupun antar bagian maupun antar media lain yang menjadi referensi.
- d) Mengamankan dan menjaga kerahasiaan lingkungan area kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- e) Menindaklanjuti dokumen instruksi atau dokumen laiun yang terkait dengan fungsi pekerjaan.
- f) Melakukan pencatatan, pembukuan dan pembebanan asset maupun

inventaris kantor, termasuk pemeliharaan dokumen perijinan

Memberikan layanan yang sesuai dengan standar layanan baku yang ditetapkan baik untuk pelanggan eksternal maupun internal dengan tetap mematuhi ketentuan, kaidah kepatuhan dan kepatutan yang berlaku, Membuat & menyampaikan laporan.

d. Costumer Service

Tujuan yang dilakukan oleh Costumer Service adalah menjadi bagian dari frontliner yang dapat memberikan pelayanan pada nasabah atas informasi jasa / produk Bank Mega Syariah baik pendanaan maupun pembiayaan, transaksi non-finansial, serta mampu mengatasi keluhan nasabah sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku untuk memuaskan kebutuhan nasabah / calon nasabah untuk menjaga Integritas Bank.

Tanggung Jawab Utama Costumer Service adalah:

- 1) Memberikan layanan informasi dan adminitrasi atas produk pendanaan maupun pembiayaan yang ada di Bank Mega Syariah secara ramah, professional dan amanah, dengan mengedepankan layanan yang berkualitas tanpa mengabaikan kaidah kepatuhan dan ketaatan pada ketentuan.
- 2) Menjalankan instruksi yang ditetapkan sesuai ketentuan prosedur yang berlaku dengan cepat, akurat dan tepat waktu dengan alur proses meliputi :
 - a) Verifikasi, validasi dan termasuk mekanisme control atas

keabsahan dokumen instruksi transaksi dan pemberi perintah transaksi dari pemegang rekening yang berhak

- b) Pencatatan, validasi dan pembukaan jurnal dalam system core banking
- c) Penerimaan, penyerahan, perhitungan, verifikasi, pencatatan dan penyimpanan serta pengamanan uang tunai
- d) Pencocokan atau rekonsiliasi tunai, non tunai, atau bentuk lain, baik antar dokumen, antar rekening maupun antar bagian
- e) Pengamanan dan kerahasiaan lingkungan area kerja yang menjadi tanggung jawabnya
- f) Penerusan dokumen instruksi, pengiriman dan penyimpanan dokumen instruksi atau dokumen lain yang terkait fungsi pekerjaan

3) Menerima dan menangani keluhan nasabah terkait pelayanan atau produk pendanaan atau pembiayaan Bank Mega Syariah sesuai dengan batas kewenangannya serta meneruskan kepada PUK jika diperlukan serta Menjaga kerahasiaan data keuangan nasabah.

e. *Recovery Staff/PIC Lelang*

Tujuan yang dilakukan oleh Recovery Staff/PIC Lelang adalah memaksimalkan profit Bank Mega Syariah dengan melakukan aktifitas penagihan terhadap nasab-nasabah Write OFF dan melakukan penjualan agunan nasabah hapus buku dengan cara mengupayakan penjualan jaminan melalui proses Jual Jaminan Secara Sukarela (JJSR) atau lelang

baik di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara & Lelang (KPKNL) maupun Pengadilan Negeri (PN).

Tanggung Jawab Utama *Recovery Staff/PIC* Lelang adalah:

- 1) Melakukan maintain terhadap nasabah *Write Off*
- 2) Melakukan aktifitas penagihan (*Cash Collection*) terhadap nasabah-nasabah pembiayaan yang sudah *Write Off*
- 3) Menjual agunan secara sukarela kepada pembeli jaminan
- 4) Melakukan penyelesaian pembiayaan melalui lelang agunan
- 5) Memastikan kelengkapan dokumen lelang agunan nasabah
- 6) Mengetahui dan memahami seluruh proses kegiatan lelang mulai dari pendaftaran lelang, mendapatkan tanggal penetapan lelang hingga eksekusi lelang
- 7) Memberikan laporan secara berkala kepada *Recovery Supervisor*

f. *Recovery Supervisor*

Tujuan *Recovery Supervisor* adalah memaksimalkan profil Bank Mega Syariah dengan mensupervisi aktifitas penyelesaian nasabah *Write Off* yang dilakukan oleh *Recovery Staff/PICC* Lelang, melalui penagihan terhadap nasabah, penjualan agunan dan mengupayakan penjualan jaminan melalui proses Jual Jaminan Secara Sukarela (JJSR) atau lelang baik di Kantor Pelayanan Kekayaan & Lelang (KPKNL) maupun Pengadilan Negeri (PN)

Tanggung Jawab *Recovery Supervisor* adalah:

- 1) Melakukan pembagian tugas penanganan nasabah WO kepada

Recovery Staff/PICC Lelang

- 2) Melakukan *join field work* dengan *Recovery Staff/PICC Lelang* dalam penyelesaian nasabah
- 3) Melakukan pembagian tugas eksekusi agunan nasabah WO kepada *Recovery Staff/PICC Lelang*
- 4) Mendapatkan pembelian jaminan secara sukarela
- 5) Melakukan koordinasi penyelesaian pembiayaan melalui lelang agunan
- 6) Memastikan kelengkapan dokumen lelang agunan
- 7) Memahami seluruh proses lelang mulai dari pendaftaran lelang, mendapatkan tanggal penetapan lelang hingga eksekusi lelang
- 8) Menerima laporan hasil review kunjungan berkala nasabah hapus buku dari PUK cabang
- 9) Me-review dan mem-validasi laporan berkala dari *Recovery Staff/PICC Lelang*.

g. Teller

Teller bank adalah karyawan sebuah bank yang berhubungan langsung dengan sebagian besar pelanggan. Di beberapa tempat, karyawan ini dikenal sebagai kasir atau perwakilan pelanggan. Pekerjaan teller membutuhkan pengalaman yang berkaitan dengan penanganan uang tunai. Sebagian besar bank memberikan pelatihan *on-the-job* untuk pelatihan menjadi seorang teller ini. Teller dianggap sebagai "garis depan" dalam bisnis perbankan karena mereka adalah orang-orang pertama yang berkaitan langsung dengan pelanggan bank.

Tanggung jawab utama teller bank yaitu:

- 1) Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan.
- 2) Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung.
- 3) Pemeriksaan Kas dan membayarkan penarikan uang pelanggan setelah memverifikasi data, jumlah uang dan memastikan akun pelanggan memiliki dana yang cukup untuk penarikan.
- 4) Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah, dan periksa keakuratan slip setoran.
- 5) Periksa cek untuk dukungan dan untuk memverifikasi informasi lain seperti tanggal, nama Bank, identifikasi orang yang menerima pembayaran dan legalitas dokumen.
- 6) Memasukkan transaksi nasabah ke dalam komputer untuk mencatat transaksi dan mengeluarkan tanda terima yang dihasilkan komputer.
- 7) Membantu dan melayani pelanggan terkait transaksi keuangan.
- 8) Mengidentifikasi kesalahan transaksi ketika debit dan kredit tidak seimbang.
- 9) Menyiapkan dan memverifikasi cek kasir.

h. *Funding Officer*

Funding Officer (FO) adalah posisi karyawan yang bertugas menghimpun dana nasabah dalam bentuk tabungan, bank adalah sebagai tempat menyimpan dan berinvestasi, nasabah memiliki keuntungan berupa bunga dan keamanan uangnya, selain itu nasabah juga dapat

melakukan transaksi pembayaran dengan mudah lewat tabungan.

Tanggung Jawab Utama *Funding Officer* yaitu:

- 1) Mempromosikan produk perbankan berupa Tabungan, Deposito dan Giro.
- 2) Membuka Rekening Tabungan Baru (Akuisisi).
- 3) Mempertahankan Nasabah agar tetap menyimpan Uang di bank (Loyalti).
- 4) Mengajak Nasabah untuk *top up* tabungan (Retensi).
- 5) Monitoring produk – produk yang telah terjual (Maintenance).
- 6) *Follow Up* nasabah semua produk.
- 7) Melaporkan segala aktifitas dan program yang telah dijalankan secara rinci.

i. HSE (*Health and Safety Enviromental*)

HSE Officer merupakan bagian yang bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan para tenaga kerja di perusahaan, pada deskripsi jabatan *HSE Officer* harus mengawasi dan memastikan tenaga kerja bekerja sesuai dengan SOP agar kesehatan tenaga kerja dapat terjamin.

Tanggung Jawab Utama HSE yaitu:

- 1) Membuat program K3 dan perencanaan pengimplementasian.
- 2) Membuat laporan menganalisis data statistik SHE.
- 3) Melakukan pemeriksaan pada peralatan kerja, kesehatan tenaga kerja sertalingkungan kerja.

- 4) Meninjau keselamatan kerja dan pelatihan keselamatan.
- 5) Memastikan tenaga kerja telah bekerja sesuai dengan SOP.

B. Penyajian Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan deskriptif responden berdasarkan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember yang berjumlah 17 responden.

a. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		F	(%)
1	Laki-laki	13	76%
2	Perempuan	4	24%
Total		17	100%

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa data frekuensi, responden di Bank Mega Syariah KCP Jember tentang jenis kelamin menunjukkan bahwa ada 13 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah presentase sebanyak 76% dan 4 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah presentase sebanyak 24%. Dengan demikian karyawan yang bekerja di Bank Mega Syariah KCP Jember ini lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 13 orang dari 17 responden dan sisanya sebesar 4 orang karyawan berjenis kelamin perempuan.

b. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur	Responden	
		F	%
1	20-25 Tahun	1	6%
2	26-30 Tahun	5	29%
3	31-35 Tahun	9	53%
4	>36 Tahun	2	12%
Total		17	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data frekuensi responden di Bank Mega Syariah KCP Jember tentang umur, menunjukkan terdapat 1 orang yang berumur 20 samapai 25 tahun dengan presentase sebesar 6%, responden, yang berada dalam kisaran umur 26 sampai 30 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase sebesar 29%, responden yang berada di kisaran umur 31 sampai 35 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase sebesar 53% dan responden yang berumur diatas 36 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase sebesar 12%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden di Bank Mega Syariah KCP Jember berumur 31 samapai 35 tahun dengan jumlah 9 orang dari 17 responden.

c. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	
		F	%
1	SMA	3	18%
2	D3	5	29%
3	S1	7	41%
4	S2	2	12%
Total		17	100%

Suber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui data frekuensi responden di Bank Mega Syariah KCP Jember tentang pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa terdapat 3 orang responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA dengan presentase sebesar 18%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 29%, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 41% dan ada 2 responden yang berpendidikan terakhir S2 dengan presentase sebesar 12%. Dengan demikian, responden di Bank Mega Syariah KCP Jember sebagian besar berpendidikan terakhir S1 dengan jumlah 7 orang dari 17 responden dengan presentase sebesar 41%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ukuran suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. Validitas menunjukkan

sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Apabila suatu instrumen memiliki tingkat validitas yang tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah maka instrumen tersebut belum valid, instrumen tersebut kurang mewakili variabel yang diteliti.⁶⁹

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), Dengan cara besarnya korelasi (r hitung) yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan besarnya r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut.⁷⁰

Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

Adapun r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 untuk dua arah pada penelitian ini sebesar 0,4821 yang didapat dari melihat r tabel *product moment* dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = $(N-2)$, dengan N merupakan jumlah butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini nilai N adalah 17. Jadi $df = N-2$ atau $df = 17-2 = 15$. Maka didapat nilai r tabel sebesar 0,4821. Berikut ini merupakan hasil validitas instrumen dengan menggunakan program SPSS:

⁶⁹ Zahriyah, *Aplikasi*, 99.

⁷⁰ Ibid.

Tabel 3.4
Hasil Validitas X1 (Kecerdasan Emosional)

NO	Item Pertanyaan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,761	>	0,4821	Valid
2	X1.2	0,821	>	0,4821	Valid
3	X1.3	0,752	>	0,4821	Valid
4	X1.4	0,563	>	0,8421	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X1 (Kecerdasan Emosional) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,5683-0,821 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,4821.

Tabel 3.5
Hasil Validitas X2 (Motivasi)

NO	Item Pertanyaan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,956	>	0,4821	Valid
2	X2.2	0,937	>	0,4821	Valid
3	X2.3	0,977	>	0,4821	Valid
4	X2.4	0,630	>	0,8421	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X2 (Motivasi) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,630-0,977 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,4821.

Tabel 3.6
Hasil Validitas X3 (Pelatihan)

NO	Item Pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,877	>	0,4821	Valid
2	X3.2	0,839	>	0,4821	Valid
3	X3.3	0,826	>	0,4821	Valid
4	X3.4	0,846	>	0,8421	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X3 (Pelatihan) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah r hitung $>$ r tabel. Nilai r hitung diantara kisaran 0,826-0,877 lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,4821.

Tabel 3.7
Hasil Validitas Y (Kinerja Karyawan)

NO	Item Pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1	Y1	0,907	>	0,4821	Valid
2	Y2	0,866	>	0,4821	Valid
3	Y3	0,934	>	0,4821	Valid
4	Y4	0,890	>	0,8421	Valid

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah r hitung $>$ r tabel. Nilai r hitung diantara kisaran 0,866-0,934 lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,4821.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsentrasi atau keteraturan dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Pada penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menguji *reliable* atau tidak. Pengukuran dengan metode ini menggunakan skala 0 sampai 100, apabila nilai alpha lebih dari 60% maka instrumen tersebut dikatakan *reliable*.⁷¹ Berikut ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas X1 (Kecerdasan Emosional)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	4

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,659 > 0,60$. Jadi, Kecerdasan Emosional dinyatakan reliabel.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reabilitas X2 (Motivasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	4

Sumber: Data Primer, 2019

⁷¹ Zahriyah, *Aplikasi*, 95.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,908 > 0,60$. Jadi, Motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reabilitas X3 (Pelatihan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,852 > 0,60$. Jadi, Pelatihan dinyatakan reliabel.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	4

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,920 > 0,60$. Jadi, Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

2. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku

untuk umum atau generalisasi.⁷² Dalam penelitian ini penyajian data yang digunakan dari jawaban responden yang diuji dengan menggunakan statistik deskriptif frekuensi dengan perhitungan mean, median, modus. Serta pemberian skor pada penelitian ini yaitu: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-ragu (RR) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Sehingga dapat dihasilkan uji statistik deskriptif sebagai berikut:

a. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel 3.12
Uji Statistik Variabel X1

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
X1.1	SS	5	29%	Mean= 4,18
	S	10	59%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X1.2	SS	1	6%	Mean= 3,88
	S	13	76%	
	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X1.3	SS	3	18%	Mean= 4,00
	S	11	65%	
	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif*, 147-148.

X1.4	SS	4	24%	Mean= 4,06
	S	11	65%	
	RR	1	6%	Median= 4,00
	TS	1	6%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Kecerdasan Emosional dimana yang menjadi responden adalah karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X1.1) terdapat 5 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 29%, 10 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 59%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (X1.1) dari data angket jawaban responden pada variabel Kecerdasan Emosional memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,38, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X1.2) terdapat 1 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 6%, 13 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 76%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (X1.2) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 3,88, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X1.3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih

setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (X1.3) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,00, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X1.4) terdapat 4 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 24%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 1 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 6%, kemudian 1 orang memilih tidak setuju (TS) dengan presentase sebesar 6% dan yang terakhir tidak ada (0) orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 0%. Nilai pusat pertanyaan (X1.4) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,06, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

b. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

Tabel 3.13
Uji Statistik Variabel X2

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
X2.1	SS	6	35%	Mean= 4,06
	S	8	47%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	

X2.2	SS	6	35%	Mean= 4,06
	S	8	47%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X2.3	SS	3	18%	Mean= 3,88
	S	11	65%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X2.4	SS	3	18%	Mean= 4,00
	S	11	65%	
	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4,00
	Total	17	100%	

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Motivasi dimana yang menjadi responden adalah karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X2.1) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 8 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 47%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X2.1) dari data angket jawaban responden pada variabel Kecerdasan Emosional memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,06, median atau

nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X2.2) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 8 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 47%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X2.2) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,06, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X2.3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X2.3) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 3,88, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X2.4) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 3 orang memilih ragu-ragu

(RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (X2.4) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,00, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

c. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X3)

Tabel 3.14
Uji Statistik Variabel X3

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
X3.1	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X3.2	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X3.3	SS	3	18%	Mean= 3,88
	S	11	65%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X3.4	SS	3	18%	Mean= 4,00
	S	11	65%	
	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Pelatihan dimana yang menjadi responden adalah karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X3.1) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (X3.1) dari data angket jawaban responden pada variabel Kecerdasan Emosional memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X3.2) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (X3.2) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X3.3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X3.3) dari data angket jawaban responden pada

variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 3,88, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X3.4) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (X3.4) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,00, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

d. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.15
Uji Statistik Variabel Y

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
Y1	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
Y2	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
Y3	SS	3	18%	Mean= 4,00
	S	11	65%	

	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
Y4	SS	3	18%	Mean= 4,00
	S	11	65%	
	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	82%	

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan dimana yang menjadi responden adalah karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (Y1) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (Y1) dari data angket jawaban responden pada Kecerdasan Emosional memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (Y2) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12. Nilai pusat pertanyaan (Y2) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean

atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (Y3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (Y3) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,00, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (Y4) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (Y4) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,00, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dimana untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-ratanya.⁷³ Untuk menguji apakah distribusi data berdistribusi normal

⁷³ Zahriyah, *Aplikasi*, 61.

atau tidak, dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dari data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22:

Tabel 3.16
Uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25270709
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.142
	Negative	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari data tersebut nilai asymp. Sig (2-tailed) $0,690 > 0,05$ maka dapat diketahui H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang tidak terdistribusi normal atau residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antar variabel independen. Jika antar variabel independen dalam satu regresi terdapat hubungan linier maka hal itu disebut dengan multikolinieritas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar

sesame variabel independen sama dengan nol.⁷⁴ Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.329	6.563		2.183	.048		
Kecerdasan Emosional	.050	.400	.038	.124	.903	.785	1.274
Motivasi	.120	.211	.169	.570	.579	.838	1.193
Pelatihan	-.035	.269	-.037	-.132	.897	.919	1.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa *nilai Variance Inflationfactors* (VIF) dari Kecerdasan Emosional sebesar $1,274 < 10$ dan nilai *Tolerance* (TOL) sebesar $0,785 > 0,10$. Maka berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa *nilai Variance Inflationfactors* (VIF) dari Motivasi sebesar $1,193 < 10$ dan nilai *Tolerance* (TOL) sebesar $0,838 > 0,10$. Maka berdasarkan hasil data

⁷⁴ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 91.

tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa *nilai Variance Inflationfactors* (VIF) dari Pelatihan sebesar $1,088 < 10$ dan nilai *Tolerance* (TOL) sebesar $0,919 > 0,10$. Maka berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu daam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.⁷⁵ Salah satu cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya disebut dengan metode Glejser.⁷⁶ Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser:

⁷⁵ Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah*, 336.

⁷⁶ Zahriyah, *Aplikasi*, 83.

Tabel 3.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.825	4.522		.182	.858
Kecerdasan Emosional	.099	.276	.112	.358	.726
Motivasi	-.042	.145	-.088	-.292	.775
Pelatihan	-.010	.185	-.016	-.054	.958

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat bahwa semua variabel-variabel independen memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05 dengan rincian nilai Sig. Kecerdasan Emosional $0,726 > 0,05$, Motivasi $0,775 > 0,05$, Pelatihan $0,958 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa dari model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.⁷⁷ Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen atau variabel terikat dan ada tiga variabel independen atau bebas.

Berikut ini merupakan hasil uji regresi linier berganda antara Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS:

⁷⁷ Zahriyah, *Aplikasi*, 54.

Tabel 3.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.418	2.120		.669	.515
Kecerdasan Emosional	.931	.137	1.045	6.771	.000
Motivasi	1.359	.431	1.727	3.153	.008
Pelatihan	1.328	.479	1.472	2.773	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Adapun persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Mega Syariah KCP Jember secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,418 + 0,931 X_1 + 1,359 X_2 + 1,328 X_3 + e$$

Adapun maksud dari persamaan model regresi linier berganda diatas adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,418 artinya jika seluruh variabel dianggap konstanta, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,418.
- b. Nilai koefisien Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,931 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel kecerdasan emosional sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,931 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel kecerdasan emosional maka semakin

meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel Kecerdasan Emosional maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

c. Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 1,359 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel motivasi 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,359 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel motivasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel motivasi maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

d. Nilai koefisien pelatihan (X_3) sebesar 1,328 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan pelatihan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,328 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel pelatihan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel pelatihan maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.⁷⁸ Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = variabel independen (kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (Kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

⁷⁸ Ghozali, *Aplikasi*, 62.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:⁷⁹

- 1) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini sebesar 2,160. Nilai tersebut diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n-k$ dimana n = banyak observasi atau jumlah responden keseluruhan dan k = banyaknya variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.⁸⁰ Jadi $df = n-k = 17-4 = 13$. Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.20
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.418	2.120		.669	.515
Kecerdasan Emosional	.931	.137	1.045	6.771	.000
Motivasi	1.359	.431	1.727	3.153	.008
Pelatihan	1.328	.479	1.472	2.773	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil Uji Parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki nilai probabilitas atau

⁷⁹ Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

⁸⁰ Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, 170.

signifikansi t sebesar 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 6,771. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($6,771 > 2,160$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

Sedangkan untuk motivasi memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,008 dengan nilai t hitung sebesar 3,153. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($3,153 > 2,160$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

Sedangkan untuk pelatihan memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,016 dengan nilai t hitung sebesar 2,773. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,016 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($2,773 > 2,160$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ variabel terikat.⁸¹ adapun hipotesis yang digunakan adalah:

⁸¹Ghozali, *Aplikasi*, 61.

H_0 = variabel independen (Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan) tidak berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika probabilitas $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun dasar pengambilan yang digunakan adalah sebagai berikut:⁸²

- 1) F hitung $> F$ tabel = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) F hitung $< F$ tabel = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,34. Nilai tersebut diperoleh dari df_1 untuk pembilang atau sering disimbolkan dengan N_1 dengan rumus $df_1 = k-1$ dan df_2 = untuk penyebut atau sering disimbolkan dengan N_2 dengan rumus $df_2 = n-k$, dimana n adalah banyaknya observasi atau jumlah responden keseluruhan dan k = banyaknya variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.⁸³ Jadi

⁸² Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

⁸³ Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, 207.

$df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k = 17-3 = 14$. Berikut ini hasil pengujian dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.21
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.809	3	13.603	21.746	.000 ^a
Residual	8.132	13	.626		
Total	48.941	16			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F hitung sebesar 21,746. Karena signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan F hitung $> F$ tabel ($21,746 > 3,34$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁸⁴

Tabel 3.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.795	.79092

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Motivasi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel uji koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,795 atau 79,5%. Jadi Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) memiliki hubungan determinasi terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan kemudian dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel, kecerdasan emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah KCP Jember. maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan terkait dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Oleh karena itu pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁸⁴ Ghozali, *Aplikasi*, 31.

1. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.

a. Berdasarkan hasil regresi linier secara parsial

1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari kesadaran diri, pengendalian diri, memotivasi diri, dan empati.

2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0

di tolak dan H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, pengembangan, gaji, dan kebijakan perusahaan.

3) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0

di tolak dan H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan

merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penerimaan materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih, dan sarana pelatihan.

- b. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) maka diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1), motivasi (X_2), dan pelatihan (X_3) berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Mega Syariah KCP Jember.
- c. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi kecerdasan emosional (X_1), motivasi (X_2), dan pelatihan (X_3) memiliki hubungan determinasi terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Besar pengaruh variabel Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember.

a. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial (uji T)

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,931 atau 93,1% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin lemah kecerdasan emosional maka akan menurun tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan kecerdasan emosional memiliki probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,771. Hal ini menunjukkan bahwa

signifikan $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,771 > 2,160$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Adila Shifa (2019) yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 1,359 atau 135,9% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin lemah motivasi maka akan menurun tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan motivasi memiliki probabilitas atau signifikan t sebesar 0,008 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,153. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan $t < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,153 > 2,160$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widia Ningrum (2016) yang menegaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 1,328 atau 132,8% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin lemah pelatihan maka akan menurun tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan pelatihan memiliki probabilitas atau signifikan t sebesar 0,016 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,773. Hal ini

menunjukkan bahwa signifikan $t < 0,05$ ($0,016 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,773 > 2,160$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke (2018) yang menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F_{hitung} sebesar 21,746. Karena signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,746 > 3,34$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terdapat suatu korelasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya apabila kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan dalam suatu perusahaan baik, maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat bekerja sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

- c. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,795 atau 79,5%. Jadi variabel kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan memiliki hubungan determinasi sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t dan uji f dapat dilihat bahwa Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama, dan memiliki hubungan determinasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember.
2. Besaran pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember:
 - a. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) Kecerdasan emosional memiliki besaran signifikan $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,771 > 2,160$). Motivasi memiliki signifikan $t < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,153 > 2,160$). Dan Pelatihan memiliki signifikan $t < 0,05$ ($0,016 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,773 > 2,160$).
 - b. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F_{hitung} sebesar 21,746. Signifikansi F $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,746 > 3,34$).
 - c. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) nilai *Adjusted R square* sebesar 0,795 atau 79,5%. Jadi kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan memiliki hubungan determinasi sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Saran

Penelitian ini merupakan penelitian yang terbatas, sehingga jika ada penelitian yang baru maka menunjukkan hasil yang berbeda pula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan yang masing-masing memiliki 4 indikator berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KCP Jember sebesar 79,5%. Akan tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor internal dan eksternal.

1. Untuk pihak Bank Mega Syariah KCP Jember, agar lebih meningkatkan dan melakukan pembaruan dalam Kecerdasan emosional, Motivasi, dan Pelatihan sehingga Kinerja Karyawan baik.
2. Untuk karyawan, agar mengetahui Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan pelatihan apa saja yang berhak didapat.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Nuron Kholidiyah. 2018. *Analisis Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Agen BRI Link di BRI Unit Tegal Besar*". Skripsi: Fakultas ekonomi islam Institut agama Islam Negeri Jember
- Al, Gibson et. 2009. *Organisasi Edisi Ke Lima* Jakarta:Erlangga
- Angela, M. Thomas. 1997. *Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Kanisius
- Burhanudin, Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Dyastuti, Indri Adesta. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Persepektif Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univesitas Diponegoro
- Goleman. 2000. *Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hanafi, Andhi Sukma. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal: Manajemen Industri dan logistik, Vol. 2 No. 1* : 52-61
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen edisi dua*. Yogyakarta: Anggota IKPI
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi aksara
- Husaini, Usman. 2009. *Manajemen, Praktik, dan Riset Pendidikan edisi ke tiga*. Jakarta: PT Bumi Aksa
- Ismail, Jahria. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang). *Jurnal : Manajemen* : 166-169
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Pelajar
- Marga, Yossy Kanta. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya*". Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya

- Ni'mah, Zulfatul. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ningrum, Widiya. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik di PDAM Kabupaten Jember*. Skripsi: Fakultas ekonomi Universitas Jember
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia cet. 4*. Jakarta : Rineks Cipta
- Novry, Ferdy. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organosasional dan Reward Terhadap kinerja Mutawwif pada Perjalanan Haji dan Umrah. *Jurnal STIE Semarang: Vol.9 No.1* : 21-37
- Nurhasanah, Siti. 2018. Pengaruh Kecerdasan emosional, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal: Ilmu Manajemen Vol. 14 No. 2* : 26-42
- Penyusun, Tim. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press
- Prawirosentono, Susyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta
- Sahana, Poltak. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus karyawan devisi keuangan PT Delta Djakarta TBK). *Jurnal: Penelitian Akuntansi, Vol. 1 No. 1* : 1-14
- Samuel, Abraham Kaengke. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal: EMBA. Vol.6 No.1*: 341-350
- Shifa, Ayu Adila. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Arma (Assa Rent Medan)*. Sekripsi: Universitas Medan Area
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

- Sukanto, Reksohadiprodjo. 2008. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku edisi kedua*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Suwandhani, Deni. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan:Vol.9 No.1*: 14-26
- Syarif, Makmur. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Eektivitas Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wawancara. Ratna Amalia. Jember
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widodo Trenggono. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal: Industri Kreatif Vol. 2 No. 1* : 97-104
- Yanuar, Mohammad. 2018. Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Insetif Pekerja Tetap PT. Bank Rakyat Indosnesia Kantor Cabang Palu. *Jurnal: Manajemen Vol.5 No.6* : 99-109
- Yuni Dianantari, Ni Made. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Banten. *Jurnal SAM: Vol. 1 No. 4* : 637-646
- Zahriya Aminatus. 2018. *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Jember

IAIN JEMBER

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember	<p>- Kecerdasan Emosional</p> <p>- Motivasi</p> <p>- Pelatihan</p> <p>- Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Kesadaran diri</p> <p>b. Pengaturan diri</p> <p>c. Motivasi diri</p> <p>d. Empati</p> <p>a. Tanggung Jawab</p> <p>b. Pengembangan</p> <p>c. Gaji</p> <p>d. Kebijakan Perusahaan</p> <p>a. Materi Pelatihan</p> <p>b. Metode Pelatihan</p> <p>c. Peserta Pelatih</p> <p>d. Sarana Pelatihan</p> <p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketepatan Waktu</p> <p>d. Kemandirian</p>	<p>1. Wawancara</p> <p>2. Kuisisioner (angket)</p> <p>3. Observasi</p>	<p>1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif</p> <p>2. Teknik Pengambilan Sampel yaitu dengan Sampling Jenuh</p> <p>3. Analisa data Uji Asumsi Klasik</p> <p>4. Menggunakan analisis Regresi Linier berganda</p> <p>5. Uji hipotesis: Uji T, Uji F, dan Uji R².</p>	<p>1. Adakah Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember?</p> <p>2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah KCP Jember?</p>

KUESIONER

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH KCP JEMBER

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. DATA RESPONDEN

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia : a.20-25Thn b.26-30 Thn c.31-35 Thn d.>36 Thn*
4. Jenis kelamin : a. Perempuan b. Laki-laki*
5. Pendidikan terakhir : a. SMA b. D3 c. S1 d.S2*

*Contreng bagian yang perlu

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng/*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

	ini sesuai dengan kesanggupan karyawan					
Peserta pelatihan						
3	Peserta mampu mengikuti semua pelatihan yang diberikan perusahaan					
Sarana pelatihan						
4	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					

4. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

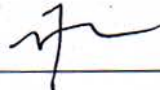
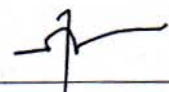
NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
Ketepatan Waktu						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Kemandirian						
4	Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diintruksikan					

IAIN JEMBER

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian:

Kantor Bank Mega Syariah KCP Jember.
Jl. Hayam Wuruk No.57, Gerdu, Sempusari, Kec. Kaliwates,
Kab. Jember, Jawa Timur.
Telepon : 0331-483163

No.	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	3 Desember 2019	Menyerahkan surat izin penelitian dan proposal ke Bank Mega Syariah KCP Jember	
2.	9 Desember 2019	Meminta data profil Bank Mega Syariah KCP Jember, struktur serta visi dan misi Bank Mega Syariah KCP Jember sekaligus mulai menyebarkan kuisisioner kepada 2 nasabah	
3.	10 Desember 2019	Memberikan kuisisioner kepada 3 karyawan	
4.	11 Desember 2019	Memberikan kuisisioner kepada 2 karyawan	
5.	12 Desember 2019	Memberikan kuisisioner kepada 3 karyawan	
6.	16 Desember 2019	Memberikan kuisisioner kepada 3 karyawan	
7.	17 Desember 2019	Memberikan kuisisioner kepada 2 karyawan	
8.	19 Desember 2019	Memberikan kuisisioner kepada karyawan namun tidak bisa ditemui	

REKAPITULASI KUESIONER

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
5	4	5	5	19	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	3	16	4	5	4	4	17
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	5	5	4	4	18	3	3	3	3	12
3	4	4	4	15	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
4	3	3	4	14	1	1	1	4	7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15
4	4	5	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	3	4	13	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	3	16	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	3	3	4	14	5	4	4	4	17	4	4	1	4	13	4	5	4	3	16



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

A. Uji Validitas

1. Kecerdasan Emosional

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kecerdasan Emosional
X1.1	Pearson Correlation	1	.477	.481	.240	.761**
	Sig. (2-tailed)		.053	.050	.354	.000
	N	17	17	17	17	17
X1.2	Pearson Correlation	.477	1	.842**	.193	.821**
	Sig. (2-tailed)	.053		.000	.459	.000
	N	17	17	17	17	17
X1.3	Pearson Correlation	.481	.842**	1	.000	.752**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000		1.000	.000
	N	17	17	17	17	17
X1.4	Pearson Correlation	.240	.193	.000	1	.563*
	Sig. (2-tailed)	.354	.459	1.000		.019
	N	17	17	17	17	17
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.761**	.821**	.752**	.563*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019	
	N	17	17	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NO	Item Pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,761	>	0,4821	Valid
2	X1.2	0,821	>	0,4821	Valid
3	X1.3	0,752	>	0,4821	Valid
4	X1.4	0,563	>	0,8421	Valid

2. Motivasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.882**	.925**	.496*	.956**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.043	.000
	N	17	17	17	17	17
X2.2	Pearson Correlation	.882**	1	.925**	.397	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.115	.000
	N	17	17	17	17	17
X2.3	Pearson Correlation	.925**	.925**	1	.550*	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.022	.000
	N	17	17	17	17	17
X2.4	Pearson Correlation	.496*	.397	.550*	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.043	.115	.022		.007
	N	17	17	17	17	17
Motivasi	Pearson Correlation	.956**	.937**	.977**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	
	N	17	17	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NO	Item Pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,956	>	0,4821	Valid
2	X2.2	0,937	>	0,4821	Valid
3	X2.3	0,977	>	0,4821	Valid
4	X2.4	0,630	>	0,8421	Valid

3. Pelatihan

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Pelatihan
X3.1	Pearson Correlation	1	.717**	.555*	.768**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.001	.021	.000	.000
	N	17	17	17	17	17
X3.2	Pearson Correlation	.717**	1	.555*	.615**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001		.021	.009	.000
	N	17	17	17	17	17
X3.3	Pearson Correlation	.555*	.555*	1	.550*	.826**
	Sig. (2-tailed)	.021	.021		.022	.000
	N	17	17	17	17	17
X3.4	Pearson Correlation	.768**	.615**	.550*	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.022		.000
	N	17	17	17	17	17
Pelatihan	Pearson Correlation	.877**	.839**	.826**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	17	17	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NO	Item Pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,877	>	0,4821	Valid
2	X3.2	0,839	>	0,4821	Valid
3	X3.3	0,826	>	0,4821	Valid
4	X3.4	0,846	>	0,8421	Valid

4. Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.717**	.768**	.768**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000
	N	17	17	17	17	17
Y2	Pearson Correlation	.717**	1	.768**	.615**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.009	.000
	N	17	17	17	17	17
Y3	Pearson Correlation	.768**	.768**	1	.833**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	17	17	17	17	17
Y4	Pearson Correlation	.768**	.615**	.833**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.000
	N	17	17	17	17	17
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.907**	.866**	.934**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	17	17	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NO	Item Pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1	Y1	0,907	>	0,4821	Valid
2	Y2	0,866	>	0,4821	Valid
3	Y3	0,934	>	0,4821	Valid
4	Y4	0,890	>	0,8421	Valid

B. Uji Reabilitas

1. Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.94	1.809	.524	.530
X1.2	12.24	1.941	.691	.466
X1.3	12.12	1.860	.524	.534
X1.4	12.06	2.184	.166	.803

IAIN JEMBER

2. Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.94	5.184	.909	.836
X2.2	11.94	5.309	.871	.852
X2.3	12.12	5.485	.956	.818
X2.4	12.00	8.375	.494	.967

IAIN JEMBER

3. Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.12	3.485	.783	.778
X3.2	12.12	3.610	.720	.803
X3.3	12.47	3.015	.619	.874
X3.4	12.35	3.743	.739	.802

IAIN JEMBER

4. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.24	2.941	.826	.892
Y2	12.24	3.066	.755	.917
Y3	12.47	3.015	.882	.874
Y4	12.47	3.140	.806	.899

IAIN JEMBER

C. UJI STATISTIK DESKRIPTIFE

1. Kecerdasan Emosional (X1)

a. Pertanyaan (X1.1)

Statistics

X1.1

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.18
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.636
Variance		.404
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	11.8	11.8	11.8
4	10	58.8	58.8	70.6
5	5	29.4	29.4	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (X1.2)

Statistics

X1.2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		3.88
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.485
Variance		.235
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	17.6	17.6	17.6
	4	13	76.5	76.5	94.1
	5	1	5.9	5.9	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (X1.3)

Statistics

X1.3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.00
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.612
Variance		.375
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	17.6	17.6	17.6
	4	11	64.7	64.7	82.4
	5	3	17.6	17.6	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

d. Pertanyaan (X1.4)

Statistics

X1.4

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.06
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.748
Variance		.559
Range		3
Minimum		2
Maximum		5

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.9	5.9	5.9
	3	1	5.9	5.9	11.8
	4	11	64.7	64.7	76.5
	5	4	23.5	23.5	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

2. MOTIVASI

a. Pertanyaan (X2.1)

Statistics

X2.1

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.06
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		1.029
Variance		1.059
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.9	5.9	5.9
	3	2	11.8	11.8	17.6
	4	8	47.1	47.1	64.7
	5	6	35.3	35.3	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (X2.2)

Statistics

X2.2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.06
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		1.029
Variance		1.059
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.9	5.9	5.9
	3	2	11.8	11.8	17.6
	4	8	47.1	47.1	64.7
	5	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (X2.3)

Statistics

X2.3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		3.88
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.928
Variance		.860
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	5.9	5.9	5.9
3	2	11.8	11.8	17.6
4	11	64.7	64.7	82.4
5	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

d. Pertanyaan (X2.4)

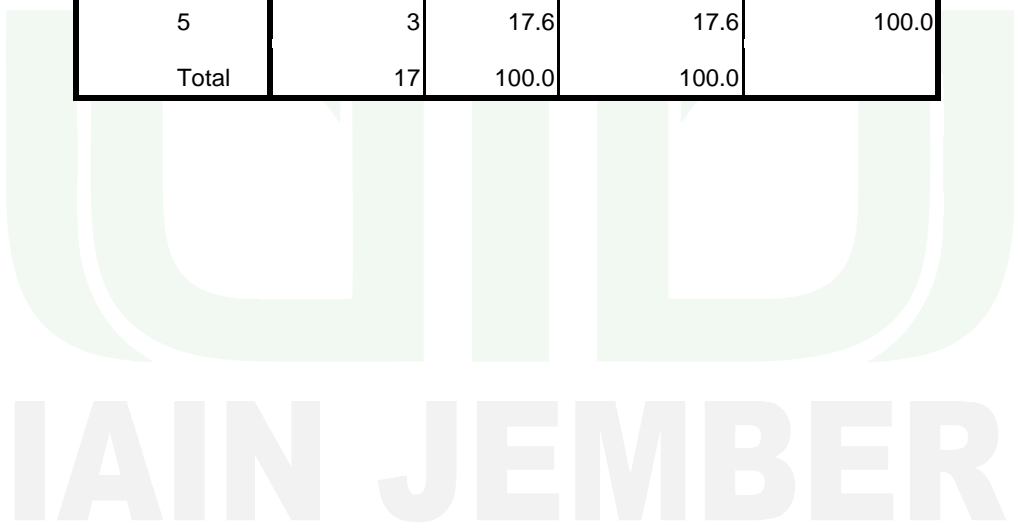
Statistics

X2.4

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.00
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.612
Variance		.375
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	17.6	17.6	17.6
	4	11	64.7	64.7	82.4
	5	3	17.6	17.6	100.0
Total		17	100.0	100.0	



3. PELATIHAN

a. Pertanyaan (X3.1)

Statistics

X3.1

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	11.8	11.8	11.8
4	9	52.9	52.9	64.7
5	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (X3.2)

Statistics

X3.2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	11.8	11.8	11.8
	4	9	52.9	52.9	64.7
	5	6	35.3	35.3	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (X3.3)

Statistics

X3.3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		3.88
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.928
Variance		.860
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.9	5.9	5.9
	3	2	11.8	11.8	17.6
	4	11	64.7	64.7	82.4
	5	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

d. Pertanyaan (X3.4)

Statistics

X3.4

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.00
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.612
Variance		.375
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	17.6	17.6	17.6
4	11	64.7	64.7	82.4
5	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

4. Kinerja Karyawan

a. Pertanyaan (Y1)

Statistics

Y1

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	11.8	11.8	11.8
4	9	52.9	52.9	64.7
5	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (Y2)

Statistics

Y2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	11.8	11.8	11.8
	4	9	52.9	52.9	64.7
	5	6	35.3	35.3	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (Y3)

Statistics

Y3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.00
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.612
Variance		.375
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	17.6	17.6	17.6
	4	11	64.7	64.7	82.4
	5	3	17.6	17.6	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

d. Pertanyaan (Y4)

Statistics

Y4

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.00
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.612
Variance		.375
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	17.6	17.6	17.6
	4	11	64.7	64.7	82.4
	5	3	17.6	17.6	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

D. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25270709
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.142
	Negative	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

E. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.329	6.563		2.183	.048		
	Kecerdasan Emosional	.050	.400	.038	.124	.903	.785	1.274
	Motivasi	.120	.211	.169	.570	.579	.838	1.193
	Pelatihan	-.035	.269	-.037	-.132	.897	.919	1.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

F. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.825	4.522		.182	.858
	Kecerdasan Emosional	.099	.276	.112	.358	.726
	Motivasi	-.042	.145	-.088	-.292	.775
	Pelatihan	-.010	.185	-.016	-.054	.958

a. Dependent Variable: RES2

G. Uji Regresi Linier Berganda Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.418	2.120		.669	.515
	Kecerdasan Emosional	.931	.137	1.045	6.771	.000
	Motivasi	1.359	.431	1.727	3.153	.008
	Pelatihan	1.328	.479	1.472	2.773	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

H. Uji Regresi Linier Berganda Uji f Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.809	3	13.603	21.746	.000 ^a
	Residual	8.132	13	.626		
	Total	48.941	16			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

I. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.795	.79092

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Motivasi



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 Mangli Telp. (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.iain-jember.ac.id - e-mail : info@iain-jember.ac.id

J E M B E R

Nomor B- 817 /In.20/7 a/PP.00 9/11/2019
Lampiran -
Perihal **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.,
Pimpinan Bank Mega Syariah KCP Jember

Di-

TEMPAT

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Novi Kumalasari
NIM : E20161048
Semester : VII
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syari'ah
No Telpn : 082234439123
Dosen Pembimbing : Hj. Nurul Setianingrum, SE, MM
NIP : 196905231998032001
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jember, 05 November 2019
a.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
Wakil Dekan Bidang Akademik


IAIN JEMBER
Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002



Scanned with
CamScanner


IAIN JEMBER

SURAT KETERANGAN
No. 00029/OPS – KCP Jember/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : NOVI KUMALASARI
NIM : E20161048
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Lembaga : Institut Agama Islam Negeri Jember

Telah mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KCP Jember**" mulai tanggal 5 Agustus 2019 sampai dengan 30 Desember 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 21 Januari 2020

Hormat Kami,



**BANK MEGA
SYARIAH**

Rizal Candra Puspito
Sub Branch Operation Manager

DOKUMENTASI



Bersama Bapak Rizal Candra Puspito selaku Sub Branch Operation Manager di Bank Mega Syariah KCP Jember.



Peneliti selesai menyebarkan kuisisioner bersama Bapak Ari Priyono selaku DCU Staff/ Alt BO di Bank Mega Syariah KCP Jember.



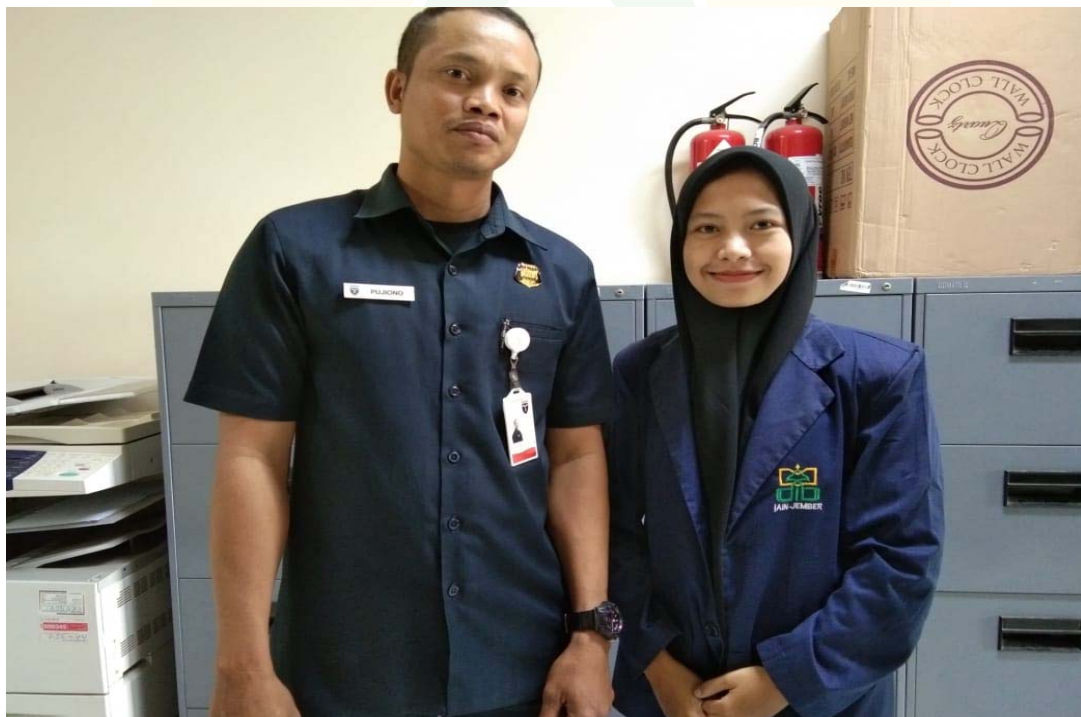
Peneliti selesai menyebarkan kuisioner bersama mbak Dwi Setyorini Purwaningtyas selaku *Customer Service* di Bank Mega Syariah KCP Jember.



Peneliti selesai menyebarkan kuisioner bersama mbak Ratna Amalia selaku *Retail Funding Officer* di Bank Mega Syariah KCP Jember.



Peneliti selesai menyebarkan kuisisioner bersama Bapak Radesa Randa Herita Marwanto selaku HSE di Bank Mega Syariah KCP Jember.



Peneliti selesai menyebarkan kuisisioner bersama Bapak Bujiono selaku Satpam di Bank Mega Syariah KCP Jember.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novi Kumalasari
NIM : E20161048
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember”**. Bukan merupakan hasil plagiat dan/atau tidak mengandung unsur plagiat (*plagiasi*).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 11 Maret 2020
Saya yang menyatakan,



Novi Kumalasari
NIM: E20161048

BIODATA PENULIS



Nama : Novi Kumalasari
NIM : E20161048
Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 05 Juli 1998
Alamat : Dusun Gayasan B, Rt/Rw 011/007,
Desa Jenggawah, Kecamatan Jenggawah
Kabupaten Jember
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut : Institut Agama Islam Negeri Jember

Riwayat Pendidikan

1. SDN Jenggawah 3 Tahun 2010
2. SMPN 1 Jenggawah Tahun 2013
3. MAN 2 Jember Tahun 2016
4. Institut Agama Islam Negeri Jember Tahun 2020