

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MTs NEGERI 2 JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

Putri Ayunin Islami

NIM: E20163017

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2022**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MTs NEGERI 2 JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah

Oleh:

Putri Ayunin Islami
NIM: E20163017



Persetujuan Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Khamdan Rifa'i

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

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MTs NEGERI 2 JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah

Hari : Jum'at

Tanggal : 11 November 2022

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Saihan, M.Pd

Nip. 197202172005011001


Sofiah, ME

Nip. 199105152019032005

Anggota :

1. Dr. Nikmatul Masruroh, M.EI

2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam


Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.

NIP. 196808072000031001

MOTTO

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ
عَنْقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. Al-An'am:135¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*, 115

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Dari semua yang telah Engkau tetapkan baik itu rencana indah yang Engkau siapkan untuk masa depanku sebagai harapan kesuksesan. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kucintai dan kusayangi.

1. Yang tersayang dan tercinta Ibu Warsiah, Bpk ahmad Sirman dan nenek Siti Asia yang merupakan inspirasi utama dan beliau tiada hentinya membimbing, mendidik, menasehati, memotivasi serta selalu bersujud memanjatkan doa agar anaknya menjadi orang yang berguna dan sukses dunia akhirat.
2. Adik saya yang sangat saya sayangi Yusuf Mahendra Setiawan yang telah memberikan semangat untuk menjadi orang yang lebih baik.
3. Suami yang sangat saya sayangi Ach Nur Hidayat yang selalu mendukung dan memotifasi saya dalam segala hal (positif), tiada hentinya menasehati dan mendoakan saya.
4. Anak saya yang sangat saya sayangi Aaron Maulana Hidayat dan Malik Arkhan Putra Hidayat yang selalu menemani saya saat saya mengerjakan skripsi ini.
5. Sahabat seperjuangan Qory Stevany Oki, Rozalia Maghfiroh, Dewi Khofiatul Isnaini, Linda Halimatus, Siti Nadira, Sri Dwi Lestari, Santi Kartika Sari, Rina

KKN dan seluruh anggota kelas Akuntansi Syariah (2016) yang selalu membantu, memberikan hiburan dan semangat selama penyusunan skripsi ini.

6. Yang terakhir untuk almamater khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember semoga karya ini bisa menjadi bukti cinta dan bukan menjadi bukti perpisahan.
7. Terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan memotivasi dalam mengerjakan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang semua itu tentunya semata-mata karena Hidayah-Nya.

Sholawat dan salam tetap terlimpahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa kita pada kehidupan yang penuh cakrawala pengetahuan seperti saat ini.

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember”** dengan lancar sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana Strata 1 di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Terlepas dari hal tersebut, kurangnya pengetahuan penulis tentu berpengaruh terhadap kualitas penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak merupakan hal yang berharga bagi penulis.

Tanpa motivasi, bantuan, bimbingan serta arahan dari berbagai pihak, tentunya penulisan skripsi ini tidak bisa berjalan dengan baik dan lancar. Seiring dengan hal itu, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dekan FEBI UIN KHAS Jember yang telah banyak memberi motivasi dan semangat.

3. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Dosen penasehat akademik terimakasih atas semangat serta tak pernah bosan untuk selalu mendoakan mahasiswa mahasiswanya.
4. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing, terima kasih karena selalu sabar dalam membimbing, memberikan motivasi, saran, semangat dan nasihat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Nur Ika Mauliyah, M.AK selaku Kordinator Program Studi Akuntansi Syariah di FEBI UIN KHAS Jember terimakasih telah mengayomi kami khususnya mahasiswa AKS (Akuntansi Syariah) dan terimakasih atas bimbingan, kesabaran, ketelatenan serta dorongan semangat yang selama ini ibu berikan sehingga tugas akhir skripsi ini terselesaikan sesuai dengan harapan.
6. Bapak dan Ibu Dosen FEBI UIN KHAS Jember yang telah membekali kami ilmu serta pengetahuan serta semua staf dan karyawan terimakasih atas pelayanan yang telah diberikan.

Semoga segala amal baik semua pihak tercatat sebagai amal yang banyak memberikan manfaat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis haturkan maaf kepada semua serta menjadi kebanggaan bagi penulis akan adanya masukan dan nasihat guna memperbaiki skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi Penulis maupun para pembaca.

ABSTRAK

Putri Ayunin Islami, Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si: *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember.*

Salah satu komponen yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah pendidikan. Baik buruknya komponen lain dalam sekolah ditentukan oleh kinerja guru, kepala sekolah dan pengawas karena komponen tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, (1) Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember? (2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember? (4) Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember.

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu, (1) untuk mengetahui pengaruh signifikansi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember. (2) untuk mengetahui pengaruh signifikansi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember. (3) untuk mengetahui pengaruh signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember. (4) untuk mengetahui kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan jenis penelitian analisis asosiatif, Teknik dan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, menggunakan sampel jenuh dan teknik pengambilan sampel berdasarkan karakteristik obyek atau subyek dan teknik analisis data yaitu uji instrumen validitas dan reabilitas.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini: Variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel ($31,716 > 2,77$). Namun, secara parsial dari 3 variabel terdapat 2 variabel yang berpengaruh positif signifikan yaitu: (1) kecerdasan intelektual tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,870 > 0,050$; (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$; (3) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,050$.

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAGAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1. Variabel Penelitian.....	8
2. Indikator Variabel	10
F. Definisi Operasional.....	10
G. Asumsi Penelitian	12
H. Hipotesis.....	13
I. Sistematika Pembahasan	16

BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	29
1. Kecerdasan Intelektual	29
a. Pengertian Kecerdasan Intelektual	29
b. Indikator Kecerdasan Intelektual	31
c. Faktor-Faktor Kecerdasan Intelektual	33
2. Kecerdasan Emosional	35
a. Pengertian Kecerdasan Emosional	35
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	36
c. Aspek-aspek Dalam Kecerdasan Emosional	38
d. Komponen Kecerdasan Emosional	40
3. Lingkungan Kerja	40
a. Pengertian Lingkungan Kerja	40
b. Jenis Lingkungan Kerja	41
c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	43
d. Indikator Lingkungan Kerja	49
4. Kinerja Karyawan	51
a. Pengertian Kinerja Karyawan	51
b. Penilaian Kinerja Karyawan	52
c. Manfaat Penilaian Kinerja	54
d. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	55
e. Indikator Kinerja Karyawan	56

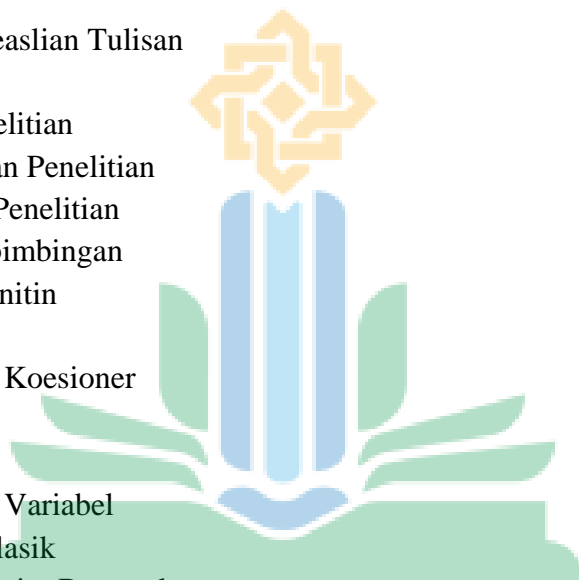
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Pendekatan dan Jenis penelitian.....	58
B. Populasi dan Sampel	58
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	59
D. Analisis Data	61
1. Uji Instrumen Penelitian	61
a. Uji Validitas	61
b. Uji Reabilitas.....	62
2. Uji Statistik Deskriptif	63
3. Uji Asumsi Klasik.....	64
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Multikolinieritas.....	64
c. Uji Heteroskedastisitas.....	65
4. Uji Hipotesis Penelitian	66
a. Analisis Regresi Linier Berganda	66
b. Uji t (parsial)	67
c. Uji f (Simultan)	69
d. Koefisiensi Determinasi Berganda (R^2).....	70
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	72
A. Gambaran Objek Penelitian	72
1. Lokasi Penelitian.....	72
2. Sejarah Objek Penelitian	72
a. Sejarah MTs Negeri 2 Jember.....	72

3. Visi dan Misi MTs Negeri 2 Jember	73
4. Profil Madrasah	74
5. Pengelola Madrasah	75
6. Data Madrasah	75
7. Struktur Organisasi	76
B. Penyajian Data	77
1. Uji Deskriptif	77
a. Uji Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
b. Uji Deskriptif Berdasarkan Usia	77
c. Uji Deskriptif Berdasarkan Pendidikan	78
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	79
1. Uji Instrumen Penelitian	79
a. Uji Validitas	79
b. Uji Reabilitas.....	82
2. Uji Statistik Deskriptif	84
3. Uji Asumsi Klasik	93
a. Uji Normalitas.....	93
b. Uji Multikolinieritas.....	96
c. Uji Heteroskedastisitas.....	97
4. Uji Hipotesis Penelitian	99
a. Uji t (Parsial).....	99
b. Uji F (Simultan)	102
c. Analisis Regresi Linier Berganda	104

d. Koefisiensi Determinasi Berganda (R^2).....	106
D. Pembahasan.....	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik
3. Surat Ijin Penelitian
4. Jurnal Kegiatan Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Surat selesai bimbingan
7. Surat lulus turnitin
8. Kuesioner
9. Tabulasi Data Koesioner
10. Uji Validitas
11. Uji Reabilitas
12. Uji Deskriptif Variabel
13. Uji Asumsi Klasik
14. Uji Regresi Linier Berganda
15. Uji Hipotesis
16. T Tabel
17. R Tabel
18. F Tabel
19. Foto
20. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DARTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skor Penilaian Jawaban	60
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas X1	82
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas X2	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas X3	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Y	83
Tabel 4.9 Uji Statistik Deskriptif Variabel X1	83
Tabel 4.10 Uji Statistik Deskriptif Variabel X2.....	85
Tabel 4.11 Uji Statistik Deskriptif Variabel X3.....	89
Tabel 4.12 Uji Statistik Deskriptif Variabel Y.....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorof.....	96
Tabel 4.14 Hasil uji Multikolinieritas.....	97
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser.....	98
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial).....	100
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	103
Tabel 4.18 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda.....	104
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	13
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram.....	94
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik.....	95
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik.....	98



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu komponen sistem pembangunan yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah pendidikan. Keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah bergantung pada kinerja guru, kepala sekolah dan pengawas karena komponen tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain. Baik buruknya komponen lain dalam sekolah ditentukan oleh kinerja guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah. Namun, diantara guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah, guru adalah merupakan salah satu kunci utama atau faktor enting dalam sistem pendidikan, khususnya disekolah. Semua komponen lain, seperti kurikulum, sarana prasarana, pembiayaan dan yang lainnya tidak akan banyak berarti apabila esensi dari pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik (siswa) tidak berkualitas. Semua komponen lain tersebut diatas, terutama kurikulum akan menjadi hidup apabila dilakukan oleh guru/ peran guru.²

Begitu pentingnya peran seorang guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan pernah ada perubahan atau peningkatan kualitas pendidikan tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas dari guru itu

² Nilamartini, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar (Studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar)”, *Jurnal Penelitian*, Vol.10 No.1 (2021), 2.

sendiri. Kinerja organisasi (sekolah) ditentukan oleh kinerja individu (guru) dalam artian bahwa keberadaan guru dalam sebuah sekolah akan mampu meningkatkan kinerja sekolah itu sendiri namun tentunya guru juga harus memiliki kinerja yang baik. Kepala sekolah mestinya memperhatikan, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja para guru karena hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja guru.

Melalui penelitian ini peneliti akan menjelaskan tentang 4 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam sebuah sekolah. Keempat variabel tersebut yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karawan MTsN 2 Jember.

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

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.³ Kemampuan tersebut dikenal sebagai kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan individu yang

³ Martin, Anthony Dio, *EQM (Emosional Quality Management) : Refleks, Revisi, Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi, Edisi 1 Cetakan Kedua* (Jakarta : HR Exellegency, 2000), 22.

dibutuhkan untuk bisa melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah.⁴ Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan ungkapan yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.⁵

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengelolah emosi kita berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologis, dan perilaku. seseorang yang mampu mengolah kecerdasan emosinya, maka orang ini akan sukses dibidang apapun termasuk didalam bidang pekerjaan.⁶ Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan emosional tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri,

⁴ Dwiyanti, A.P, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi* (Skripsi Universitas Pengembangan Nasional Veteran, 2009).

⁵ Mayer, V. R. *Practical High-Performance Liquid Chromatographi* (Chichester: John Wiley and Sons Inc, 2004), 72.

⁶ Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence*, Terjemahan Alex Tri Kancono Widodo (Jakarta: PT Gramedia, 2000), 44.

kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Menyadari tentang pentingnya kecerdasan emosional ini, maka konsep ini sangatlah dibutuhkan baik di lapangan kerja, maupun di semua tempat yang mengharuskan manusia untuk saling berhubungan di dalamnya dengan manusia lain, karena kecerdasan akademis praktis tidak menawarkan persiapan untuk menghadapi gejolak atau kesulitan-kesulitan hidup, bahkan IQ yang tinggipun tidak menjamin kesejahteraan atau kebahagiaan hidup. Sedangkan kecerdasan emosional akan menentukan seberapa baik kita mampu menggunakan keterampilan-keterampilan lain yang kita miliki, termasuk intelektual yang belum terasah. Di samping selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Menurut Doelhadi menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik di mana para karyawan tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana

kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.⁷

Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.⁸

MTsN 2 Jember adalah salah satu pendidikan dengan jenjang MTs di Slawu, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Dalam menjalankan kegiatannya MTsN 2 Jember berada dibawah naungan kementrian agama.

MTsN 2 Jember memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 164/BAP-S/M/SK/XI/2017. Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah jenjang

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1 Cetakan Kedua* (Jakarta : Prenada Media Group, 2010), 125.

⁸ Ferina Sukmawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.2. No.2* (2008), 145-191.

dasar pada pendidikan formal indonesia, setara dengan sekolah menengah pertama (SMP), yang pengelolaannya dilakukan oleh departemen agama. Pendidikan Madrasah Tsanawiyah di tempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 8 dan 9. Kurikulum madrasah tsanawiyah sama dengan kurikulum sekolah menengah pertama, hanya saja pada MTs terdapat porsi lebih banyak mengenal Pendidikan Agama Islam. Selain mengajarkan mata pelajaran sebagaimana sekolah dasar, juga di tambah dengsn pelajaran-pelajaran seperti :Al-Qur'an dan Hadits, Aqidah dan Akhlaq, Fiqih, Sejarah kebudayaan islam, bahasa arab.

Tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan dan ketaqwaan kepada Allah SWT sehingga aktif menjalankan ibadah dan amaliah.
2. Siswa diharapkan berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan iman taqwa (IMTAQ) secara terpadu.
3. Menciptakan sistem belajar yang mendukung terwujudnya motivasi belajar.
4. Menjadikan MTs Negeri 2 Jember sebagai lembaga pendidikan masa depan islami dan penuh dengan harapan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember?
4. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember.
4. Untuk mengetahui kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi khususnya untuk pengkajian topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang akuntansi manajemen yaitu mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di MTs Negeri 2 Jember.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, penelitian ini diharapkan selain untuk menambah kepustakaan di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Progam Studi Akuntansi Syariah juga dapat menuai banyak manfaat dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi MTs Negeri 2 Jember

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat dalam pengambilan setiap kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh baik pada perkembangan kurikulum dalam beberapa tahun kedepan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan⁹.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta. 2018), 39.

Pada penelitian ini mengangkat judul pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 2 Jember. Dengan menjadikan kecerdasan Intelektual X1, kecerdasan emosional X2, lingkungan kerja X3 dan kinerja karyawan Y.

2. Indikator Penelitian

a. Kecerdasan intelektual¹⁰

- 1) Kemampuan figur
- 2) Kemampuan verbal
- 3) Kemampuan numerik

b. Kecerdasan emosional¹¹

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengaturan diri
- 3) Motivasi
- 4) Empati
- 5) /Keterampilan sosial

c. Lingkungan kerja¹²

- 1) Suhu udara
- 2) Kebisingan
- 3) Penerangan
- 4) Mutu udara

¹⁰ Wiramiharja, S.A, *Pengantar Psikologis Klinis* (Bandung: PT Refika Aditama, 2003), 73.

¹¹ Goleman Daniel, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada IQ*, 51.

¹² Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju 2001), 21-23.

- 5) Keamanan di tempat kerja
- d. Kinerja karyawan¹³
 - 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Efektifitas

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.¹⁴ Definisi operasional merupakan variabel yang diungkap dalam definisi konsep secara operasional, praktik, maupun secara nyata dalam lingkup obyek penelitian. Definisi operasional penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya, definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual

Menurut Sunar Kecerdasan Intelektual (IQ) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru.

¹³ Robbins P Stephen, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2003), 212.

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2018), 38.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Sikap kreatif, konsisten, berani mengambil keputusan dan memiliki tekad yang tangguh adalah sikap yang dipelajari dalam kecerdasan emosional.¹⁵

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.¹⁶ Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penyesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu kerja yang lama, lingkungan kerja yang kurang baik dan sehat dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak terbuang dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien.¹⁷

¹⁵ Ai Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual: Berdasarkan 6 Rukun Iman & 5 Rukun Islam* (Jakarta: PT. Arga Wijaya Persada, 2001), 62.

¹⁶ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 50.

¹⁷ Robbins, Stephen, P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2003), 86.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu proses, di mana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan.¹⁸ Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan semua perilaku yang dilakukan dalam menjalankan tugas.¹⁹

G. ASUMSI PENELITIAN

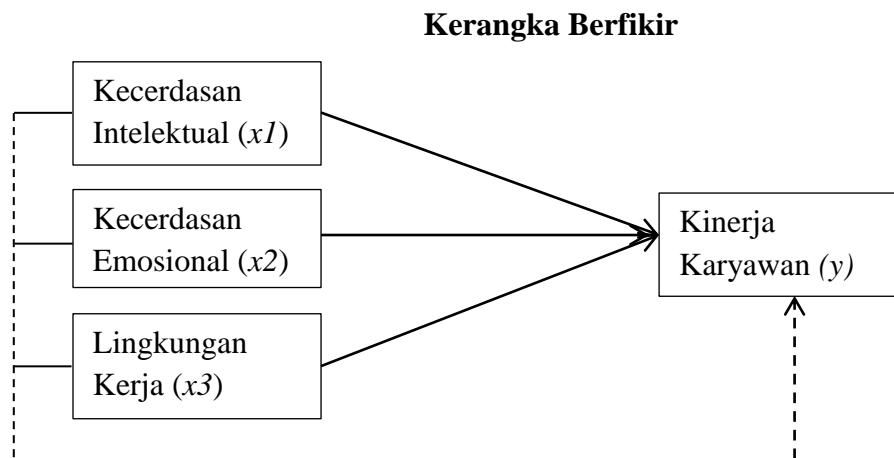
Asumsi penelitian ini bisa disebut juga sebagai anggapan dasar, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.²⁰ Asumsi penelitian atau anggapan dasar di samping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis. Asumsi pada penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Jember. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari kerangka konseptual berikut:

¹⁸ Rizaldi dan Suryono, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.4 No.10 (2015), 4.

¹⁹ Abdi, Nor Radzi, "The impact of islamic work ethics on job performance and organizational commitment Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference", *Jurnal Ekonomi*, Vol.18 No.1 (2014), 10.

²⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2018), 39.

Gambar 1.1



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Keterangan:

—————> : Pengaruh Variabel x terhadap Variabel y secara Parsial

-----> : Pengaruh Variabel x terhadap Variabel y secara Simultan

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa kinerja karyawan pada MTs Negeri 2 Jember berdasarkan pada faktor kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.

H. Hipotesis

Secara etimonologi hipotesis berarti kebenaran yang ada di bawah, kebenaran sementara, atau kebenaran yang masih perlu diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dalam penelitian ini yang berjudul “pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember”, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata. Penelitian Nurzhirah Gistituati dan Jafridin tahun (2006) dalam Nugraheni tahun (2014) meneliti tentang “Pengaruh Kontribusi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Mukomuko”.

Pada kenyataannya jika seorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka kinerja yang akan dimiliki akan tinggi. terbukti bahwa kecerdasan intelektual sangat masih mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H_1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_0 : Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan

Kecerdasan emosional sangat berperan aktif dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan setiap tugas dan jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mereka akan lebih mudah dalam mengendalikan maupun mengontrol emosinya secara baik ketika di kantor. Penelitian yang pernah dilakukan Yenti dan Machasin tahun

(2014) berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada R.S Pekan Baru” menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada R.S Pekan Baru.

H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Teguh Wicaksono yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin)”, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin.²¹

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₀: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

²¹ Teguh Wicaksono, *Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, 2015), 91.

4. Pengaruh antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yeni Sugena Putri berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten” tahun (2016) menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).²² Hal ini bisa disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mengalami peningkatan, sehingga kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan.

H₄: Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₀₄: Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi. Sistematika pembahasan pada penelitian ini merujuk pada Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai

²² Yeni Sugena Putri, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik, Indonesia)”, *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, Vol.13 No.1 (2016), 90.

Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Adapun sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Kepustakaan. Pada bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan penguat dalam penelitian ini, dan kajian teori yang membahas teori-teori tentang desentralisasi fiskal, APBD, dan alokasi anggaran belanja modal.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini merupakan bab yang digunakan peneliti yang memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen data, analisis data.

Bab IV Penyajian Data Dan Analisis. Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yaitu berupa gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, pembahasan.

Bab V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, dan saran untuk penelitian selanjutnya dan pemerintah daerah yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dijadikan sebagai acuan. berikut ini beberapa penelitian yang di jadikan sebagai acuan.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasi atau yang belum terpublikasi. Dengan melakukan langkah ini, maka dapat dilihat sejauh mana persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang hendak dilakukan.²³

Studi pustaka perlu dikaji terlebih dahulu untuk menguasai teori yang relevan dengan topik atau masalah penelitian yang di pakai. Sehubungan dengan penelitian ini, ada beberapa peneliti yang terlebih dahulu melakukan penelitian, diantaranya:

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. Penelitian oleh Aderharda Boru Sibasopait Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember tahun 2018.²⁴

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja;

²³ Ibid., 45.

²⁴ Aderharda Boru Sibasopait, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember)", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.12 No.2 (2018), 212-222.

kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja; kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja; serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya alat analisis yang digunakan, penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural atau SEM. Sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi.

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). Penelitian oleh Akhdan Nur Said Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2018.²⁵ Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika (1) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi FE UNY, (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi, (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi, dan (4) Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah jenis

²⁵ Akhdan Nur Said, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)", *Jurnal Nominal*, Vol.7 No.1 (2018), 21-31.

penelitian. Perbedaannya adalah pada teknik analisis data yang digunakan, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Kecerdasan Emosional (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Di Surakarta). Penelitian Oleh Ima Kiat Septiana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta Tahun 2018.²⁶ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari analisis *moderated regression* dengan menggunakan variabel etika kerja Islam sebagai variabel moderasi. Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Surakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pada metode penelitian yang digunakan. Perbedaannya terletak pada subyek penelitian.
4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Alat Berat (Studi pada Karyawan Bagian Alat Berat PT. Petrokimia Gresik Persero). Penelitian

²⁶ Ima Kiat Septiana, Skripsi “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Kecerdasan Emosional (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Di Surakarta)”, 2018, 36-40.

oleh Akhmanda Zhenny Purnomo tahun 2019.²⁷ Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pada metode penelitian. Perbedaan terletak pada subyek penelitian.

5. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom di Banda Aceh. Penelitian oleh Kiki Hendra Sitepu tahun 2020.²⁸ Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pengumpulan data sampel menggunakan sistem angket, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan terletak pada kinerja pegawai Balai besar Pom di Banda Aceh.
6. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi kasus pada karyawan PDAM Kota Malang)

²⁷ Akhmanda Zhenny Purnomo, Skripsi “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Alat Berat (Studi pada Karyawan Bagian Alat Berat PT. Petrokimia Gresik Persero)”, 2019, 30.

²⁸ Kiki Hendra Sitepu, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom di Banda Aceh (LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta)”, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol.22 No.3 (2020), 199.

penelitian oleh Moch. Ari Setiawan pada tahun 2021.²⁹ Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Persamaan penelitian ini dengan peneliti yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner. Perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel dimana penelitian ini menggunakan rumus Slovin sedangkan peneliti menggunakan sampling jenuh.

7. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar Penelitian oleh Nila Martini, Andi Sukri Syamsuri, Edi Jusriadi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Tahun 2021.³⁰ Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam

²⁹ Moch. Ari Setiawan, Skripsi “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai *Variabel Intervening* (Studi kasus pada karyawan PDAM Kota Malang)”, 2021, 63-66.

³⁰ Nila Martini, Andi Sukri Syamsuri, Edi Jusriadi, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar (Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar)”, *Competitiveness*, Vol.10 No.1 (2021), 8.

meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pada metode penelitian. Perbedaannya terletak pada subyek penelitian.

8. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian oleh Keke Tamara Fahira Universitas Muria Kudus pada tahun 2021.³¹ Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu ada hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sama-sama menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan menganalisis hubungan antar variabel berkaitan dengan data dalam bentuk angka untuk menyelidiki fenomena atau gejala yang ada. Perbedaannya alat analisis yang digunakan, penelitian ini menggunakan analisis konfirmatori AMOS diteruskan dengan *Structural Equation Modelling (SEM)*.
9. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Riez Palace Hotel Tegal. Penelitian oleh Syaeful Adi Universitas Pancasakti Tegal tahun 2021.³² Kesimpulan penelitian ini adalah 1) Terdapat pengaruh yang

³¹ Keke Tamara Fahira, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Universitas Muria Kudus", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol.6 No.2 (2021), 7-8.

³² Syaeful Adi, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Riez Palace Hotel Tegal* (Skripsi Universitas Pancasakti Tegal, 2021), 50.

positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh yang sangat positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Persamaannya sama-sama menggunakan metode analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Perbedaannya yaitu pada subyek penelitiannya dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan observasi.

10. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada karyawan non manager Grand Metro Hotel Tasikmalaya) penelitian oleh Asri Nurhayati pada tahun 2022.³³ Hasil penelitian ini menunjukkan jika kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Grand Metro Hotel Tasikmalaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada X1 kecerdasan intelektual dengan menggunakan pendekatan deskriptif serta melakukan metode survei. Perbedaannya terletak pada X2 kecerdasan spiritual dan subjek penelitiannya yaitu non manager grand metro hotel Tasikmalaya.

³³ Asri Nur Hayati, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kcerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya)", *Jurnal Cendekia Ilmiah*, Vol.1 No.6 (2022), 703.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Aderharda Boru Sibasopait Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember tahun 2018	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember	Persamaan penelitian ini yaitu data yang diambil sama-sama menggunakan data primer, sedangkan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden	Perbedaannya alat analisis yang digunakan, penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural atau SEM. Sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi.
2	Akhdan Nur Said Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2018	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau ebih.	Perbedaannya adalah pada teknik analisis data yang digunakan, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.
3	Ima Kiat	Kecerdasan	Persamaannya	Perbedaannya

	Septiana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta Tahun 2018	Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Kecerdasan Emosional (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Di Surakarta).	sama-sama menggunakan teknik <i>sampling</i> <i>jenuh</i> , sedangkan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden	terletak pada jumlah responden dan tempat penelitian
4	Akhmanda Zhenny Purnomo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang 2019	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Alat Berat (Studi pada Karyawan Bagian Alat Berat PT. Petrokimia Gresik Persero).	Metode penelitian menggunakan metode analisis kuantitatif pengolahan data menggunakan (SPSS) teknik analisis yang dipakai menggunakan analisis regresi linier berganda.	Perbedaannya terletak pada jumlah sampel dan metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan studi pustaka
5	Kiki Hendra Sitepu tahun 2020	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pengumpulan data sampel	Perbedaannya terletak pada Obyek penelitian dan subyek penelitian

		Balai Besar Pom di Banda Aceh.	menggunakan sistem angket, analisis data menggunakan regresi linier berganda.	
6	Moch. Ari Setiawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2021	Pengaruh kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi kasus pada karyawan PDAM Kota Malang)	Persamaan penelitian ini dengan peneliti yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner.	Perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampel dimana penelitian ini menggunakan rumus Slovin sedangkan peneliti menggunakan sampling jenuh.
7	Nila Martini, Andi Sukri Syamsuri, Edi Jusriadi Magister Manajemen Universitas Muhammad iyah Makassar Tahun 2021	Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Athirah 1Makassar	Persamaannya sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan SPSS, teknik analisis yang dipakai menggunakan analisis regresi linier berganda.	Perbedaannya terletak pada jumlah sampel dan tempat penelitian.

8	Keke Tamara Fahira Universitas Muria Kudus pada tahun 2021.	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sama-sama menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan menganalisis hubungan antar variabel berkaitan dengan data dalam bentuk angka untuk menyelidiki fenomena atau gejala yang ada.	Perbedaannya alat analisis yang digunakan, penelitian ini menggunakan analisis konfirmatori AMOS diteruskan dengan <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> .
9	Syaeful Adi Universitas Pancasakti Tegal Tahun 2021	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Riez Palace Hotel Tegal	Persamaannya sama-sama menggunakan metode analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.	Perbedaannya yaitu pada subyek penelitiannya dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan observasi.
10	Asri Nurhayati Program Studi Manajemen Fakultas	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada X1 kecerdasan	Perbedaannya terletak pada X2 kecerdasan spiritual dan subjek penelitiannya yaitu

	Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya Tahun 2022	Kinerja Karyawan (Survei pada karyawan non manajer grand metro hotel Tasikmalaya	intelektual dengan menggunakan pendekatan deskriptif serta melakukan metode surve.	non manager grand metro hotel Tasikmalaya.
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

1. Kecerdasan Intelektual

a. Pengertian kecerdasan intelektual (IQ)

Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari Intelligence Quotient adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang.³⁴

Intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang.³⁵ Sedangkan

³⁴ Wirahimaja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2003), 71.

³⁵ Vandy, Try Leo, *Brilian At Work For Leader Menjadi Pemimpin Briliant Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda* (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2010), 54.

menurut Trihandini kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah.³⁶ Kecerdasan intelektual adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar.³⁷ Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Kecerdasan intelektual atau biasa disebut dengan intelegensi merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir dan dapat diukur dengan suatu tes yang disebut dengan IQ (Intellegence Quotient). Kecerdasan intelektual atau biasa disebut IQ merupakan kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau tindakan, bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir rasional, menghadapi lingkungan dengan efektif,

³⁶ Trihandini, Vabiola Meirawati, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Semarang", *Jurnal Ekonomi*, Vol.5 No.2, (2005), 27.

³⁷ Sternberg, J. Robert, *Psikologi Kognitif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 400.

serta dalam mengorganisasi pola-pola tingkah laku seseorang sehingga dapat bertindak lebih efektif dan lebih tepat.³⁸

Penelitian tentang kecerdasan intelektual ialah menyangkut upaya untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Kebanyakan perusahaan memanfaatkan orang-orang ber-IQ tinggi dengan memanfaatkan seleksi awal berupa test kecerdasan Intelegensi. Harapan dari perlakuan seleksi seperti ini adalah memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas yang dapat membangun perusahaan kearah pencapaian kinerja tinggi. Walaupun IQ adalah jumlah tolak ukur dari kepintaran seseorang, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang. IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Untuk itu, seseorang yang ber- IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan didalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut.³⁹

b. Indikator kecerdasan Intelektual (IQ)

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh wiramiharja tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui keamatan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap pretasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari

³⁸ Tikolah, M. Ridwan, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi", *Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang* (2006), 22.

³⁹ Armansyah, "Intelegency Quotient, Emotional Quotient, dan Spiriyuat Quotient Dalam Membentuk Prilaku Kerja", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (2002), 19.

tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dan Richard Pauli, khususnya menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah⁴⁰:

- 1) Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
- 2) Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa
- 3) Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramihardja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif. Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika dan kemampuan ruang.

⁴⁰ Wiramiharja, S.A, *Pengantar Psikologis Klinis* (Bandung: PT Refika Aditama, 2003), 71.

Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada andil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30% didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Kemampuan intelektual menurut Robbins adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjaakan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.⁴¹

c. Faktor –faktor kecerdasan intelektual

Ngalim Purwanto menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu pembawaan, kematangan organ ubuh, pembentukan dari lingkungan, minat dan pembawaan yang khas serta kebebasan memilih metode dalam memecahkan masalah.⁴²

1) Pembawaan

⁴¹ Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2001), 2.

⁴² Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 55-56.

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang ada yang pintar dan ada yang bodoh meskipun menerima latihan yang sama perbedaan itu masih tetap ada.

2) Kematangan

Tiap orang dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karena soal tersebut masih terlampau sukar baginya. Organ tubuh dan fungsi jiwanya belum matang untuk memecahkan masalah itu. Kematangan erat hubungannya dengan umur.

3) Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Pembentukan ada dua macam yaitu yang di sengaja seperti yang dilakuakn disekolah dan tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

4) Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat motif-motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar

5) Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasan manusia dapat menentukan dan mengembangkan cara berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat. Keterbelakangan, pengekangan akan mempengaruhi intelektual seseorang.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian kecerdasan emosional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 2008: 262, kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antara sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar. Menurut Goleman kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, sehingga agar sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan sangat diperlukan kecerdasan emosional.⁴³ Kecerdasan emosional bertumpu pada perasaan, watak dan naluri moral. Ada semakin banyak bukti bahwa sikap etik dasar dalam kehidupan berasal dari kemampuan emosional yang melandasinya. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri akan menderita kekurangmampuan pengendalian moral. Kecerdasan

⁴³ Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), 42-43.

emosional dapat dipahami sebagai kemampuan mengenali perasaan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.⁴⁴

Menyadari tentang pentingnya kecerdasan emosional ini, maka konsep ini sangatlah dibutuhkan baik di lapangan kerja, maupun di semua tempat yang mengharuskan manusia untuk saling berhubungan di dalamnya dengan manusia lain, karena kecerdasan akademis praktis tidak menawarkan persiapan untuk menghadapi gejolak atau kesulitan-kesulitan hidup, bahkan IQ yang tinggipun tidak menjamin kesejahteraan atau kebahagiaan hidup. Sedangkan kecerdasan emosional akan menentukan seberapa baik kita mampu menggunakan keterampilan-keterampilan lain yang kita miliki, termasuk intelektual yang belum terasah.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang

⁴⁴ Murni, Dewi, "Kecerdasan Emosional Menurut Perspektif Al-Quran", *Jurnal Syhadah*, Vol.V, No.1 (2016), 99.

mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman yaitu⁴⁵:

1) Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangan dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

2) Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak.

⁴⁵ Ibid, 42-43.

Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

c. Aspek-aspek dalam kecerdasan emosional

Goleman mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu⁴⁶:

1) Mengenal Emosi Diri (*Self awareness*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak

ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

2) Mengelola Emosi (*Self management*)

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi,

⁴⁶ Ibid, 42-44

memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3) *Motivation*

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*social awareness*)

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

5) Membina hubungan (*relationship management*)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim. Menurut Goleman yaitu mengenali diri, mengelola emosi diri dan motivasi diri sendiri.

d. Komponen Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dan Mayer tahun 1990, empat komponen kecerdasan emosional yaitu:

- 1) Persepsi, yaitu kemampuan untuk menyadari diri mengenai emosi dan mampu menunjukkan kebutuhan emosional seseorang.
- 2) Asimilasi, yaitu kemampuan seseorang untuk membedakan diantara emosi yang berbeda-beda yang mungkin mereka rasakan dan memprioritaskan yang mempengaruhi proses pemikiran mereka.
- 3) Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memahamai emosi yang rumit, seperti misalnya perasaan yang muncul bersama-sama tentang kesetiaan dan penghianatan.
- 4) Manajemen, yaitu kemampuan untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, tergantung pada kegunaan pada beberapa situasi.⁴⁷

3. Lingkungan Kerja

- a. Menurut Gomes lingkungan kerja adalah proses kerja di mana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan di mana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum

⁴⁷ Aries, Yulianto, "Tiga Pendekatan Dalam Teori Kecerdasan Emosional (Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya)", *Artikel*, Vol.8 No.19 (2022), 7.

segalanya.⁴⁸ Robbins dan Coulter tahun 2010 mengemukakan Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins dan Coulter tahun 2010 yang menyatakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Pengertian lainnya disebutkan juga oleh Sedarmayanti di mana Seorang Karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.⁴⁹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang di bebankan oleh kantor. Namun

⁴⁸ Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Index, 2009), 2-3.

⁴⁹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 70.

secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik⁵⁰:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni :

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah

⁵⁰ Ibid 70.

lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
- b) Hubungan antar pegawai.
- c) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Adapun menurut Sedarmayanti mengungkapkan

beberapa faktor terkait yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu⁵¹:

- a) Faktor penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya

⁵¹ Ibid 73.

yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- (1) Cahaya langsung
- (2) Cahaya setengah langsung
- (3) Cahaya tidak langsung
- (4) Cahaya setengah tidak langsung

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar

tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap

karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah

makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor

apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki,

karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi,

yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- (1) Lamanya kebisingan
- (2) Intensitas kebisingan
- (3) Frekuensi kebisingan semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang,

sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

i) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos setempat.

4) Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut Robbins indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu⁵²:

a) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

b) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

⁵² Robbins P Stephen, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2003), 46.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

e) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor ke amanan perlu diwujudkan keberadaannya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata atau hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.⁵³ Menurut Cushway kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, sedangkan Byars dan Rue menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, oleh karena adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya, di samping itu menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah fungsi perkalian dari usaha seseorang yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan individu, yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat berarti performan yang baik, akan menjadi feedback

⁵³ Murty, W.A. dan Hudiwinarsih, G, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)", *The Indonesian Accounting Review*, Vol.2 No.2 (2012), 25.

bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi suatu organisasi untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya.⁵⁴

Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau kelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.⁵⁵ Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan semua perilaku yang dilakukan dalam menjalankan tugas.⁵⁶

b. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi organisasi terhadap kinerja karyawan atau manajemen yang dilakukan secara

⁵⁴ Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI OFSET, 2003), 44.

⁵⁵ Handoko T, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2009), 4.

⁵⁶ Abdi, M.H., Nor, S.F.D.W.M., dan Radzi, N.Z. Md, "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment" *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, Vol.2 No.12 (2014), 6.

sistematis.⁵⁷ Setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja agar mengetahui tingkat pencapaian prestasi. Penilaian kinerja sendiri merupakan kegiatan dalam mengevaluasi perilaku, prestasi, dan untuk penetapan kebijakan selanjutnya.

Menurut Sedarmayanti ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

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

Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan

⁵⁷ Yusuf, B., dan Arif, N.R.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 24.

mengenal bawahan / karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.⁵⁸

c. Manfaat penialaian kinerja:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan / prestasinya

- 2) Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya

- 3) Kebutuhan peatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya progam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

- 4) Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat megambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya

⁵⁸ Sudarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 21-23.

5) Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan

6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut

7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

d. Faktor-faktor kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat mangkunegara:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi

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

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang

dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

e. Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins⁵⁹:

⁵⁹ Robbins P Stephen, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), 212.

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam hal ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan jenis penelitiannya dalam hal ini menggunakan jenis penelitian analisis asosiatif, yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. dan dalam penelitian ini menganalisis hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen atau variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan dependen atau variabel terikat (dipengaruhi).⁶⁰

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MTs Negeri 2 Jember yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶² Sampel juga bisa dikatakan sebagai bagian dari

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 36-37.

⁶¹ Ibid, 80.

⁶² Ibid, 81.

populasi.⁶³ Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *puspositive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di MTs Negeri 2 Jember.

Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, di mana penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan teknik dan instrumen pengumpulan data kuesioner/angket dan berupa data primer.

1. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan teknik dan instrumen pengumpulan data berupa kuisioner/angket. Angket merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/ Pernyataan (kuesioner) yang harus diisi oleh setiap responden penelitian, sehingga peneliti mendapatkan kesimpulan tentang informasi yang diperoleh.⁶⁴ Ada

⁶³ Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 240.

⁶⁴ Ibid.,

beberapa alasan kenapa metode angket tersebut digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Biaya murah
- b. waktu untuk mendapatkan data relatif singkat
- c. dapat dilakukan sekaligus pada subjek yang banyak jumlahnya untuk pelaksanaannya tidak di butuhkan keahlian mengenai hal yang diselidiki

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia. Teknik ini memberikan tanggung jawab bagi responden yang dijadikan subjek penelitian untuk memilih dan menjawab pertanyaan/ Pernyataan. Untuk pemberian skor pada angket dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Kriteria yang digunakan untuk penelitian dalam penelitian ini yaitu menggunakan *skala likert* sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Penilaian Jawaban

No	Keterangan	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Penggunaan lima kategori dalam skala di atas dapat dipandang mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memperlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru, seperti hasil pengisian kuisisioner.⁶⁵

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan metode analisis data yang digunakan, maka digunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya terhadap suatu gejala. Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.⁶⁶ Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

⁶⁵ Ibid, 19.

⁶⁶ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2014), 348.

Validitas dalam penelitian ini dicari dengan kriteria internal yaitu mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Cara yang digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya adalah dengan program SPSS.

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan signifikan 2%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid dan sebaliknya.⁶⁷

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas atau uji kehandalan adalah uji konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuisisioner.⁶⁸ Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Secara matematik rumus *Cronbach Alpha* adalah :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

⁶⁷ V Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2014), 192.

⁶⁸ Imam Ghozali, *Desain Penelitian*, 147.

k = Jumlah item⁶⁹

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (konsisten).⁷⁰ Dalam penelitian ini cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 22. Jika nilai *Cronbach Alpha* pada kuesioner $> 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya.

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang 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. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui modus, median dan mean. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

⁶⁹ Ibid., 148.

⁷⁰ Riduan dan Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2009), 348.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien (*Best Linear Unbias Estimator/ BLUE*) dari suatu persamaan regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:⁷¹

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.⁷² Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov (KS). Jika probability value $> 0,050$ maka H_0 diterima (berdistribusi normal) sedangkan jika probability value $< 0,050$ maka H_0 ditolak (tidak berdistribusi normal).⁷³

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah

⁷¹ Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 252.

⁷² Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: ANDI, 2011), 69.

⁷³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2016), 154-158.

yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.⁷⁴ Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas. Untuk menguji gejala multikolinieritas dengan melihat nilai TOL dan VIF menggunakan aplikasi SPSS.⁷⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁶ Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁷⁷

⁷⁴ Imam, *Aplikasi Analisis*, 103.

⁷⁵ Ibid., 81.

⁷⁶ Ibid., 134.

⁷⁷ Ibid., 137.

4. Uji Hipotesis penelitian

Untuk menguji hipotesis maka peneliti melakukan beberapa uji, yaitu uji t secara parsial, uji F secara simultan, serta Analisis Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2).

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel indikator variabel bebas terhadap variabel terikat.⁷⁸ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual x_1 , kecerdasan emosional x_2 , lingkungan kerja x_3 . Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan y . Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

⁷⁸ Algifari, *Analisis Statistik untuk Bisnis: Dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametrik* (Yogyakarta : BPFE, 1997), 79.

b_1 = Koefisien variabel kecerdasan intelektual

X_1 = Kecerdasan intelektual

b_2 = Koefisien variabel kecerdasan emosional

X_2 = Kecerdasan Emosional

b_3 = Koefisien variabel lingkungan kerja

X_3 = Lingkungan kerja

e = eror

b. Analisis Uji t (parsial)

Uji beda t -test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.⁷⁹ Uji t (parsial) digunakan untuk membandingkan rata-rata dua populasi dengan data yang berskala interval.⁸⁰ Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis

a) $H_1 : b = 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_1 adalah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah kecerdasan intelektual tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) $H_2 : b : 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_2 adalah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁷⁹ Ibid., 98.

⁸⁰ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), 54.

$H_0 : b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah kecerdasan emosional tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) $H_3 : b = 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d) Menentukan derajat kepercayaan 5% ($\alpha = 0.05$) dari t_{hitung} dan t_{tabel} .

- e) Menentukan t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

- f) Menentukan t_{tabel} (diambil dari hasil tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$). Rumus $t_{tabel} = n - k$.

- g) Membuat kesimpulan : ‘

Kriteria uji t :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menyatakan bahwa variabel independen (x) mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen (y).

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, menyatakan bahwa variabel independen (x) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (y).

c. Analisis Uji F (Simultan)

Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.⁸¹ Hasil *F-test* ini pada *output* SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil *F-test* menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *P-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Adapun langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis :

(a) $H_4 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

(b) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

⁸¹ Ibid., 98.

2) Menentukan tingkat signifikansi dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0.05$) dari F_{hitung} dan F_{tabel} .

3) Menentukan F_{hitung} dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

F = Nilai F_{hitung}

R_2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

4) Menentukan F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

5) Membuat kesimpulan :

(a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, menyatakan bahwa masing-masing variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

(b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_4 ditolak, menyatakan bahwa masing-masing variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.⁸² Setiap satu tambahan independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (memiliki nilai t yang signifikan atau tidak). Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²*. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{1-(n-1)}{(n-k)(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah anggota sampel/responden

Untuk teknik perhitungan uji determinan koefisien (*Adjusted R²*) diatas akan dilakukan dengan menggunakan *software* IBM SPSS 22.

⁸² Ghozali, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta : Erlangga, 2013), 95.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek dan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 2 Jember, Jl. Merak No. 11 Slawu Kecamatan Patrang Kabupaten Jember 68116; tlp (0331) 482926

2. Sejarah Objek Penelitian

a. Sejarah MTs Negeri 2 Jember

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember adalah unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dalam lingkungan Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama, Madrasah ini berdiri berdasarkan surat keputusan menteri agam republik indonesia nomor 16 Maret 1978, dengan terbitnya surat keputusan tersebut maka secara Yuridis Formal Madrasah yang merupakan perubahan dari PGAN Jember ini berjalan efektif dan di akui keberadaannya sebagai MTs Negeri 2 Jember.⁸³

Dengan modal 359 siswa terbagi dalam 9 kelas di asuh oleh Kepala Madrasah dan 13 guru serta 2 orang karyawan, berdasarkan surat kepala bidang Pendidikan Agama Islam nomor 61/WTD/1981 Tanggal 15 Juli 1981 gedung tempat belajar masih bersama-sama dengan PGAN Jember.

⁸³ Dokumentasi, MTs Negeri 2 Jember .

3. Visi dan misi MTs Negeri 2 Jember

a. VISI

Terwujudnya warga Madrasah yang berkualitas tinggi dalam keimanan dan ketaqwaan, professional, berdaya saing tinggi dan berwawasan lingkungan.

1) Indikator

- a) Menumbuh kembangkan penghayatan dan pengamalan ajaran yang Islami;
- b) Meningkatkan kemampuan yang tinggi peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan keahliannya;
- c) Mengembangkan potensi peserta didik melalui pelaksanaan Kurikulum 13 abad 21 (pembelajaran karakter, pembelajaran literasi, 4C dan hots);
- d) Membentuk kepribadian warga Madrasah untuk mencegah kerusakan dan pencemaran lingkungan melalui budaya berfikir dan berperilaku, serta membiasakan hidup bersih;

b. MISI

- 1) Menumbuh kembangkan perilaku religious dan lingkungan sehat sehingga siswa dapat mengamalkan dan menghayati agamanya secara nyata;
- 2) Melaksanakan pembelajaran untuk mengembangkan, mengkaji, dan memanfaatkan model-model pembelajaran dalam peningkatan mutu madrasah;

3) Membina peningkatan kompetensi peserta didik dan tenaga pendidik di bidang pengembangan pembelajaran, sumber belajar dan multimedia;

4) Menumbuh kembangkan sikap toleransi dan tanggungjawab, kecakapan emosional, dan peduli terhadap lingkungan. Indikator

Terselenggaranya Program Peningkatan Manajemen Madrasah Melalui:

- a. Peningkatan potensi peserta didik untuk meraih prestasi;
- b. Peningkatan kemampuan professional pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia kependidikan;
- c. Peningkatan Kualitas Peserta Didik, Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
- d. Peningkatan Pengelolaan Sarana dan Prasarana menuju Madrasah Adiwiyata.

4. Profil Madrasah

Identitas Madrasah

- a. Nama Madrasah : MTs Negeri 2 Jember
- b. Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 121135090002
- c. Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) : 20581534
- d. Lintang : -8.1558000
- e. Bujur : 113.6910000
- f. Nomor Telp. : 0331-482926
- g. Email/ Website : mtsnjember2.sch.id
- h. Alamat : Jl.Merak No.11 Slawu

- i. Kecamatan : Patrang
- j. Kabupaten/ Kota : Jember
- k. Provinsi : Jawa Timur

5. Pengelola Madrasah

- a. Nama Kepala Madrasah : Ihsanuddin, S.Pd, M.Pd
- b. TMT Jabatan Kepala Madrasah : 18 Agustus 2018
- c. Alamat Kepala Madrasah : Kertonegoro, Jenggawah
- d. Nomor Telp./ HP : 085648820088
- e. Email/ Website : ihsandin@gmail.com

6. Data Madrasah

- a. Madrasah Berdiri Sejak Tahun : 1978
- b. Luas Tanah : 9.648 m²
- c. Luas Bangunan : 7.018 m²
- d. Ijin Operasional Madrasah : 1978 s/d sekarang
- e. Jumlah Pendidik Dan Tenaga Kependidikan :

1) Tenaga Pendidik : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

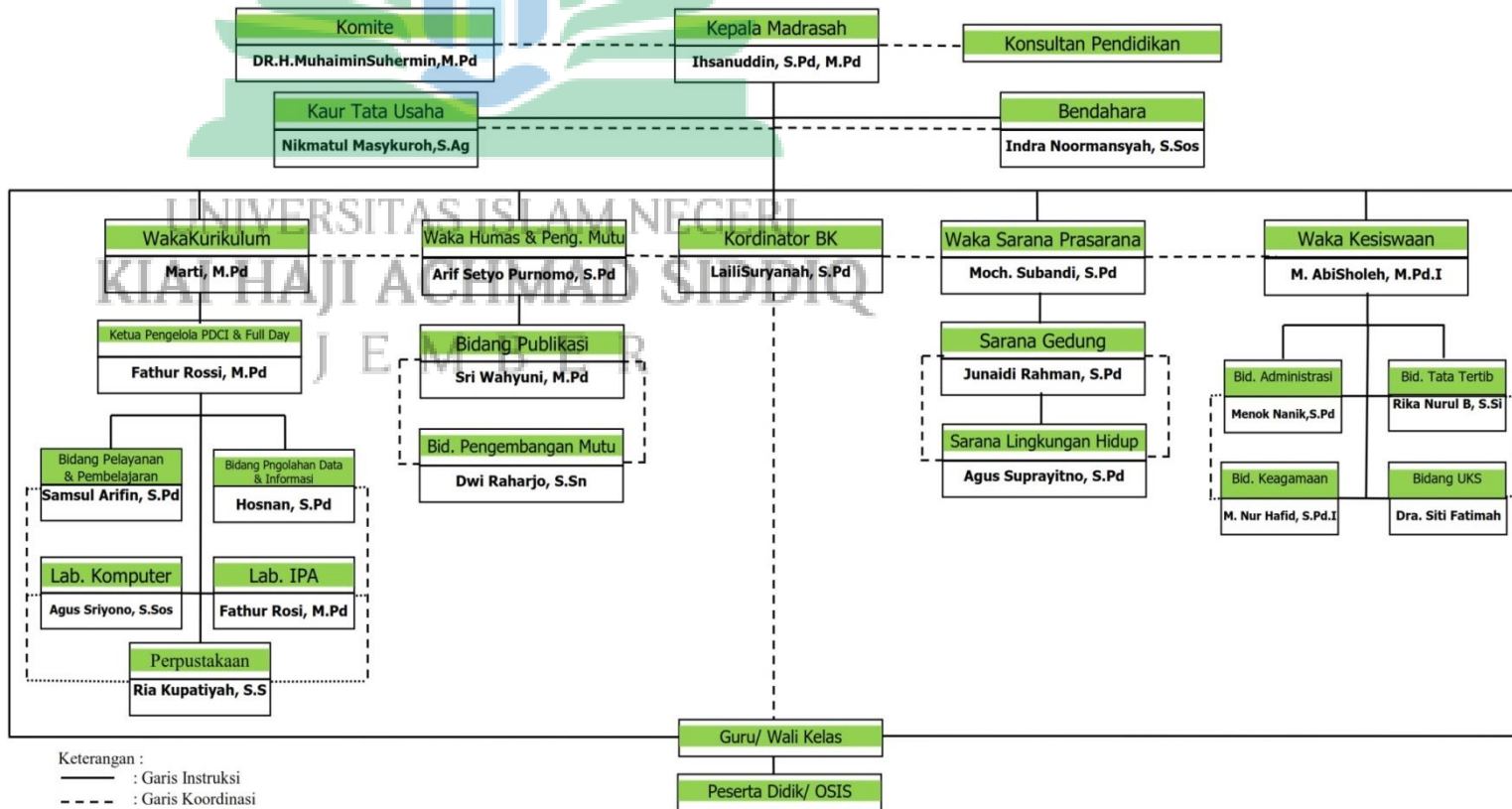
2) Tenaga Kependidikan : KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

7. Struktur Organisasi



STRUKTUR ORGANISASI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER
PERIODE : 2021 - 2024



B. Penyajian Data

1. Uji Deskriptif

Sebelum melakukan analisis, Terlebih dahulu penulis akan menjelaskan data-data responden, data tersebut merupakan sampel yang diambil dari 60 responden di mana 60 responden tersebut adalah seluruh karyawan MTs Negeri 2 Jember. Uji deskriptif responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan.

a. Uji Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	32	53.3%
2.	Laki-laki	28	46.7%
Total		60	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas diketahui jenis kelamin responden dari seluruh karyawan MTs Negeri 2 Jember. Jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau dengan persentase 53.3% sedangkan laki-laki 28 orang atau dengan persentase 46.7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan MTs Negeri 2 Jember berjenis kelamin perempuan.

b. Uji Deskriptif Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia/Tahun	Frekuensi	Persentase
21-30	6	10%
31-40	22	36.6%
41-50	16	26.7%
>51	16	26.7%
Total	60	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 36.6%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai MTs Negeri 2 Jember, di usia seperti ini pegawai yang sudah terbelang tidak muda lagi memiliki banyak pengalaman, etos kerja yang kuat tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidak berdayaan dalam bekerja dan komitmen terhadap mutu. Untuk urutan kedua di ikuti dengan usi responden 21-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 10%, di mana masih berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan ke tiga dan terakhir adalah umur 41-50 dan >51 tahun sebanyak 16 orang atau 26.7%, pada usia tersebut seorang pegawai telah mempersiapkan diri untuk memasuki masa pensiun. Suprihanto menyatakan bahwa semakin tua individu makin kecil kemungkinan baginya untuk berhenti/keluar dari pekerjaannya, sehingga memiliki komitmen yang semakin kuat.

c. Uji Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	2	3.3%
SMK	4	6.7%
D3	1	1.6%
S1	49	81.7%
S2	4	6.7%
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang

berpendidikan S1 yaitu 49 orang atau 81.7% dan S2 sebanyak 4 orang atau 6.7% dan D3 1 orang atau 1.6%, untuk pendidikan SMK yaitu 4 orang atau 6,7% dan SD 2 orang atau 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai MTs Negeri 2 Jember, sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan responden maka semakin tinggi kemampuannya dan semakin tinggi kemungkinan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat kevalidan instrumen penelitian yang digunakan. Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Adapun uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan software atau aplikasi komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), dengan cara besarnya korelasi (r hitung) yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan r tabel, sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tidak valid.⁸⁴

⁸⁴ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

Adapaun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Instrumen pernyataan bernilai valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 r_{tabel} untuk 60 responden $DF-2 = 60-2 = 58$ adalah sebesar 0.2542. sehingga didapatkan hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrument

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X1)	X1.1	0.807	0.254	Valid
	X1.2	0.829	0.254	Valid
	X1.3	0.760	0.254	Valid
	X1.4	0.757	0.254	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0.806	0.254	Valid
	X2.2	0.746	0.254	Valid
	X2.3	0.806	0.254	Valid
	X2.4	0.642	0.254	Valid
	X2.5	0.680	0.254	Valid
	X2.6	0.825	0.254	Valid
	X2.7	0.806	0.254	Valid
	X2.8	0.729	0.254	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.607	0.254	Valid
	X3.2	0.382	0.254	Valid
	X3.3	0.677	0.254	Valid
	X3.4	0.527	0.254	Valid
	X3.5	0.812	0.254	Valid

	X3.6	0.798	0.254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.789	0.254	Valid
	Y1.2	0.815	0.254	Valid
	Y1.3	0.824	0.254	Valid
	Y1.4	0.781	0.254	Valid
	Y1.5	0.726	0.254	Valid
	Y1.6	0.499	0.254	Valid
	Y1.7	0.470	0.254	Valid

sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2542) maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari keempat variabel X1, X2, X3, dan Y adalah valid, sehingga angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini baik dan layak digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Dengan demikian, instrumen berupa angket atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur data variabel.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel guna mengetahui suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas Cronbach's

Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar $0,799 > 0,60$. Jadi pada variabel kecerdasan intelektual dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	8

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar $0,892 > 0,60$. Jadi pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,732	6

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar $0,732 > 0,60$. Jadi pada variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	7

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar $0.819 > 0.60$. jadi pada variabel lingkungan kerja 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.⁸⁵ Dalam uji statistik deskriptif penelitian ini, penyajian data terkait dengan jawaban responden terhadap variabel penelitian dilakukan menggunakan tabel dengan perhitungan mean, median, dan modus. Pemberian skor atau nilai Skala Likert dalam penelitian ini, yaitu Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Sehingga didapatkan hasil uji statistik deskriptif data angket jawaban responden per variabel (baik variabel bebas dan variabel terikat) penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Statistik Deskriptif Variabel X1

Tanggapan responden	Sangat tidak setuju		Kurang Setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item No.										

⁸⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 147-148

1					12	20,0	34	56,7	14	23,3
2					2	3,3	31	51,7	27	45,0
3					4	6,7	32	53,3	24	40,4
4					17	28,3	25	41,7	18	30,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden pada variabel Kecerdasan Intelektual di mana yang menjadi responden adalah karyawan MTs Negeri 2 Jember yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki berjumlah 60 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X1.1) yang berbunyi “mampu mengidentifikasi gambar dengan tepat sangat mempengaruhi kinerja” terdapat 12 orang memilih (n) dengan persentase 20,0%, 34 orang memilih setuju (s) dengan persentase 56,7%, 14 orang memilih (ss) dengan persentase 23,3%. Dalam hal ini rata-rata anggota menjawab setuju, artinya seluruh karyawan setuju bahwa mampu mengidentifikasi gambar dengan tepat sangat mempengaruhi kinerja.

Untuk pertanyaan (X1.2) yang berbunyi “memahami setiap apa yang dibaca sangat mempengaruhi kinerja” terdapat 2 orang memilih (n) dengan persentase 3,3%, 31 orang memilih (s) dengan persentase 51,7%, 27 orang memilih (ss) dengan persentase 45,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa memahami setiap apa yang dibaca sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian untuk pertanyaan (X1.3) yang berbunyi “memahami setiap apa yang didengar sangat mempengaruhi kinerja” terdapat 4 orang yang menjawab (n) dengan persentase 6,7%, 32 orang menjawab (s) dengan persentase 53,3 %, 24 orang menjawab (ss) dengan persentase

40,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa memahami setiap apa yang didengar sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada pertanyaan (X1.4) yang berbunyi “mampu menghitung dengan cepat dan akurat sangat mempengaruhi sangat mempengaruhi kinerja” terdapat 17 orang menjawab (n) dengan persentase 28,3%, 25 orang menjawab (s) dengan persentase 41,7%, 18 orang menjawab (ss) dengan persentase 30,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa mampu menghitung dengan cepat dan akurat sangat mempengaruhi kinerja.

Tabel 4.10
Uji Statistik Deskriptif Variabel X2

Tanggapan responden	Sangat tidak setuju		Kurang Setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			2	3,3	12	20,0	23	38,3	23	38,3
2			1	1,7	11	18,3	29	48,3	19	31,7
3			2	3,3	9	15,0	25	41,7	24	40,0
4			1	1,7	18	30,0	27	45,0	14	23,3
5					6	10,0	37	61,7	17	28,3
6			1	1,7	8	13,3	31	51,7	20	33,3
7			2	3,3	4	6,7	28	46,7	26	43,3
8					7	11,7	28	46,7	25	41,7

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden pada variabel Kecerdasan Emosional di mana yang menjadi responden adalah karyawan MTs Negeri 2 Jember yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki berjumlah 60 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X2.1) yang berbunyi “mengendalikan emosi mampu mempengaruhi kinerja” terdapat 2 orang

memilih (ks) dengan persentase 3,3 %, 12 orang memilih setuju (n) dengan persentase 20,0%, 23 orang memilih (s) dengan persentase 38,3%, 23 orang menjawab (ss) dengan persentase 38,3%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa mengendalikan emosi mampu mempengaruhi kinerja.

Untuk pertanyaan (X2.2) yang berbunyi “mengetahui posisi saya sebagai karyawan dapat mengendalikan emosi saya” terdapat 1 orang memilih (ks) dengan persentase 1,7%, 11 orang memilih (n) dengan persentase 18,3%, 29 orang memilih (s) dengan persentase 48,3%, dan 19 orang memilih (ss) dengan persentase 31,7%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa mengetahui posisi saya sebagai karyawan dapat mengendalikan emosi.

Kemudian untuk pertanyaan (X2.3) yang berbunyi “mampu mengelola emosi sangat diperlukan dalam bekerja” terdapat 2 orang yang menjawab (ks) dengan persentase 3,3%, 9 orang menjawab (n) dengan persentase 15,0%, 25 orang menjawab (s) dengan persentase 41,7% dan 24 orang menjawab (ss) dengan persentase 40,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa mampu mengelola emosi sangat diperlukan dalam bekerja.

Pada pertanyaan (X2.4) yang berbunyi “atasan sangat memberikan dorongan untuk karyawan untuk selalu berprestasi” terdapat 1 orang menjawab (ks) dengan persentase 1,7%, 18 orang menjawab (n) dengan persentase 30,0%, 27 orang menjawab (s) dengan persentase 45,0% dan 14

orang menjawab (ss) dengan persentase 23,3%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa atasan saya sangat memberikan dorongan untuk karyawan untuk selalu berprestasi.

Untuk pertanyaan (X2.5) yang berbunyi “peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam bekerja” terdapat 6 orang yang menjawab (n) dengan persentase 10,0%, 37 orang menjawab (s) dengan persentase 61,7%, 17 orang menjawab (ss) dengan persentase 28,3%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam bekerja.

Untuk pertanyaan (X2.6) yang berbunyi “dalam bekerja karyawan harus menyesuaikan dalam lingkungan kerja” terdapat 1 orang yang menjawab (ks) dengan persentase 1,7%, 8 orang menjawab (n) dengan persentase 13,3%, 31 orang menjawab (s) dengan persentase 51,7%, 20 orang menjawab (ss) dengan persentase 33,3%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa dalam bekerja karyawan harus menyesuaikan dalam lingkungan kerja.

Untuk pertanyaan (X2.7) yang berbunyi “menjalani kerja sama dalam sebuah tim mampu meningkatkan kinerja” terdapat 2 orang yang menjawab (ks) dengan persentase 3,3%, 4 orang menjawab (n) dengan persentase 6,7%, 28 orang menjawab (s) dengan persentase 46,7%, 26 orang menjawab (ss) dengan persentase 43,3%. Dalam hal ini rata-rata

karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa menjalin kerja sama dalam sebuah tim mampu meningkatkan kinerja.

Untuk pertanyaan (X2.8) yang berbunyi “menjalinkan hubungan melalui komunikasi dengan sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja” terdapat 7 orang yang menjawab (n) dengan persentase 11,7 %, 28 orang menjawab (s) dengan persentase 46,7%, 25 orang menjawab (ss) dengan persentase 41,7%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju bahwa menjalin hubungan melalui komunikasi dengan sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Tabel 4.11
Uji Statistik Deskriptif Variabel X3

Tanggapan responden	Sangat tidak setuju		Kurang Setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					12	20,0	27	45,0	21	35,0
2					20	33,3	31	51,7	9	15,0
3					25	41,7	31	51,7	4	6,7
4			10	16,7	23	38,3	20	33,3	7	11,7
5					14	23,3	32	53,3	14	23,3
6					12	20,0	32	53,3	16	26,7

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja di mana yang menjadi responden adalah karyawan MTs Negeri 2 Jember yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki berjumlah 60 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X3.1) yang berbunyi “suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan” terdapat 12 orang memilih setuju (n) dengan persentase 20,0%, 27 orang memilih (s) dengan persentase 45,0%, 21 orang menjawab (ss) dengan persentase

35,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan.

Untuk pertanyaan (X3.2) yang berbunyi “AC terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja” terdapat 20 orang memilih (n) dengan persentase 33,3%, 31 orang memilih (s) dengan persentase 51,7%, dan 9 orang memilih (ss) dengan persentase 15,0 %. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika AC terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja.

Kemudian untuk pertanyaan (X3.3) yang berbunyi “ikut serta menjaga kenyamanan ditempat kerja” terdapat 25 orang menjawab (n) dengan persentase 41,7%, 31 orang menjawab (s) dengan persentase 51,7% dan 4 orang menjawab (ss) dengan persentase 6,7%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika ikut serta menjaga kenyamanan ditempat kerja.

Pada pertanyaan (X3.4) yang berbunyi “pencahayaannya (penerangan) pada ruangan sangat membantu pegawai guna melancarkan aktivitas kerjanya” terdapat 10 orang menjawab (ks) dengan persentase 16,7%, 23 orang menjawab (n) dengan persentase 38,3%, 20 orang menjawab (s) dengan persentase 33,3% dan 7 orang menjawab (ss) dengan persentase 11,7%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab

netral jika pencahayaan (penerangan) pada ruangan sangat membantu pegawai guna melancarkan aktivitas kerjanya.

Untuk pertanyaan (X3.5) yang berbunyi “ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik” terdapat 14 orang yang menjawab (n) dengan persentase 23,3%, 32 orang menjawab (s) dengan persentase 53,3%, 14 orang menjawab (ss) dengan persentase 23,3%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika ventilasi udara didalam ruangan sangat baik.

Untuk pertanyaan (X3.6) yang berbunyi “keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja” dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja terdapat 12 orang menjawab (n) dengan persentase 20,0%, 32 orang menjawab (s) dengan persentase 53,3%, 16 orang menjawab (ss) dengan persentase 26,7%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab “setuju jika keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman dalam bekerja”

Tabel 4.12
Uji Statistik Deskriptif Variabel Y

Tanggapan responden	Sangat tidak setuju		Kurang Setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,0	12	20,0	18	30,0	15	25,0	12	20,0
2			5	8,3	16	26,7	27	45,0	12	20,0
3					16	26,7	32	53,3	12	20,0
4					14	23,3	32	53,3	14	23,3
5			2	3,3	16	26,7	31	51,7	11	18,3
6					5	8,3	37	61,7	18	30,0
7					9	15,0	32	53,3	19	31,7

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dimana yang menjadi responden adalah karyawan MTs Negeri 2 Jember yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki berjumlah 60 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (Y1) yang berbunyi “saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standart kerja yang telah ditetapkan” terdapat 3 orang menjawab (sts) dengan persentase 5,0%, 12 orang memilih setuju (ks) dengan persentase 20,0%, 18 orang memilih (n) dengan persentase 30,0%, 15 orang menjawab (s) dengan persentase 25,0% dan 12 orang menjawab (ss) dengan persentase 20,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab netral jika mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standart kerja yang telah ditetapkan.

Untuk pertanyaan (Y2) yang berbunyi “hasil kerja saya memenuhi standart ketentuan yang telah ditetapkan instansi” terdapat 5 orang menjawab (ks) dengan persentase 8,3%, 16 orang memilih (n) dengan persentase 26,7%, 27 orang memilih (s) dengan persentase 45,0%, dan 12 orang memilih (ss) dengan persentase 20,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika hasil kerja saya memenuhi standart ketentuan yang telah ditetapkan instansi.

Kemudian untuk pertanyaan (Y3) yang berbunyi “tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi” terdapat 16 orang menjawab (n) dengan persentase 26,7%, 32 orang menjawab (s) dengan persentase 53,3% dan 12 orang menjawab (ss)

dengan persentase 20,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan instansi.

Pada pertanyaan (Y4) yang berbunyi “jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja” terdapat 14 orang menjawab (n) dengan persentase 23,3%, 32 orang menjawab (s) dengan persentase 53,3% dan 14 orang menjawab (ss) dengan persentase 23,3%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika jumlah pekerjaan yang diberikan dapat selesaikan sesuai dengan target unit kerja.

Untuk pertanyaan (Y5) yang berbunyi “selalu hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang diwajibkan dan mengambil waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku” terdapat 2 orang menjawab (ks) dengan persentase 3,3%, 16 orang menjawab (n) dengan persentase 26,7%, 31 orang menjawab (s) dengan persentase 51,7%, 11 orang menjawab (ss) dengan persentase 18,3%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika karyawan selalu hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang diwajibkan dan mengambil waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk pertanyaan (Y6) yang berbunyi “selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan memahami tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan” terdapat 5 orang yang menjawab (n) dengan persentase 8,3%, 37 orang menjawab (s) dengan persentase 61,7%, 18

orang menjawab (ss) dengan persentase 30,0%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan memahami tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Untuk pertanyaan (Y7) yang berbunyi “selalu menyesuaikan diri dengan pegawai lain demi mewujudkan kepentingan bersama” terdapat 9 orang menjawab (n) dengan persentase 15,0%, 32 orang menjawab (s) dengan persentase 53,3%, 19 orang menjawab (ss) dengan persentase 31,7%. Dalam hal ini rata-rata karyawan MTs Negeri 2 Jember menjawab setuju jika karyawan selalu menyesuaikan diri dengan pegawai lain demi mewujudkan kepentingan bersama.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah dua distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dan berdistribusi normal adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametik) adalah data harus memiliki distribusi normal.⁸⁶ Untuk menguji apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara:⁸⁷

- 1) Dengan melihat analisis grafik menggunakan histogram *normal probability test*. Hal ini dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi

⁸⁶ Sarjono, *SPSS vs Lisrel*, 21.

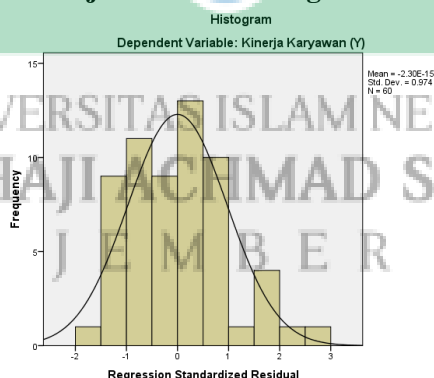
⁸⁷ *Ibid.*, 61-66

komputer SPSS dengan melihat gambar grafik histogram, jika grafik histogram berbentuk lonceng yang berarti data terdistribusi normal atau tidak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

- 2) Sebagai penguat dapat juga dengan melihat *normal probability plot*. Jika data berdistribusi normal, maka titik-titik akan menyatu dan mengikuti sekitar garis diagonal, namun jika tidak berdistribusi normal, maka titik-titik akan menyebar tidak beraturan dan menjauh dari garis diagonal.

Cara kedua menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov*. Uji nilai *kolmogorov-smirnov* dimaksudkan untuk lebih meyakinkan dan mengantisipasi terjadinya kesalahan interpretasi grafik *normal P-P Plot*. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dari data yang diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22:

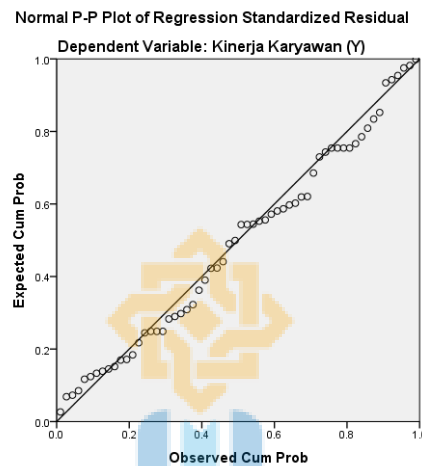
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Jika dilihat dari grafik histogram diatas, dapat dilihat bahwa data hasil penelitian ini yang ditunjukkan oleh grafik histogram berbentuk lonceng mengikuti garis distribusi, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Kemudian dipertegas dengan hasil grafik *normal probability plot* di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik
Normal probability plot



Dari grafik *normal P-P plot* di atas, terlihat titik-titik penyebar disekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal tersebut serta tidak ada titik yang terletak jauh dari sebaran titik lainnya. Dengan demikian data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Untuk mempertegas bahwa data penelitian berdistribusi normal, di bawah ini disajikan tabel-tabel hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorof-Smirnov*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Kolmogorof-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38838352
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,047
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh $0,200 > 0,05$. Maka uji normalitas dalam penelitian ini dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan residual berdistribusi normal. Artinya semua variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Tidak ada gangguan pada variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui adanya

multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation factor* (VIF). Apakah nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah tabel hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.018	3.351		.602	.549		
Kecerdasan Intelektual (X1)	.016	.170	.008	.093	.926	.851	1.175
Kecerdasan Emosional (X2)	.513	.094	.598	5.458	.000	.573	1.744
Lingkungan Kerja (X3)	.341	.137	.258	2.481	.016	.640	1.564

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

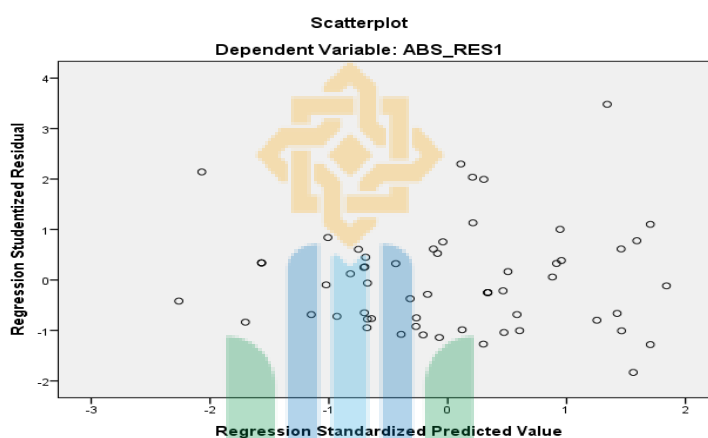
Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance seluruh variabel *independent* $> 0,10$ dan dapat dilihat variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai VIF $1,175 < 10$, kecerdasan emosional memiliki nilai VIF $1,744 < 10$ dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF $1,564 < 10$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk *mendeteksi* apakah terjadi

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan *metode glejser*.⁸⁸ Metode *glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas metode grafik



Berdasarkan gambar di atas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak *beraturan* artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode *Glejser*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.336	1.945		-.687	.495
Kecerdasan Intelektual (X1)	.163	.098	.229	1.655	.103
Kecerdasan Emosional (X2)	.056	.055	.172	1.024	.310
Lingkungan Kerja (X3)	-.059	.080	-.118	-.743	.461

a. Dependent Variable: ABS_RES1

⁸⁸ Prawoto, *Analisis Regresi*, 125

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig variabel X_1 sebesar 0,103 nilai sig variabel X_2 sebesar 0,310 dan X_3 0,461 lebih dari 0.05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

4. Uji Hipotesis Penelitian

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

a) Uji t (Parsial)

Uji t dalam model regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dari hasil output SPSS dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,050$ dalam penelitian ini dengan menggunakan hasil atau output SPSS adalah:⁸⁹

$\text{Sig } t < 0,050 =$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$\text{Sig } t > 0,050 =$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun kriteria keputusannya adalah:

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} =$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

⁸⁹ Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik*, 56.

$t_{hitung} < t_{tabel} =$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2.00324. Nilai tersebut didapatkan dari df (*degree of freedom*) = $(n-k-1) = (60-3-1) = t\text{-Tabel } 56 = 2.00324$. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.018	3.351		.602	.549
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.016	.170	.008	.093	.926
	Kecerdasan Emosional (X2)	.513	.094	.598	5.458	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.341	.137	.258	2.481	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1) Hasil Uji t Variabel Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan tabel uji t di atas variabel X1 didapatkan nilai

Signifikansi sebesar $0,926 > 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung $0.093 < t_{tabel} (2.00324)$ di mana H_0 terima dan H_a ditolak.

Maka kesimpulannya variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Di mana kecerdasan intelektual bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang, karena IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Untuk itu, seseorang yang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan

permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks. Tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut.

2) Hasil uji t variabel kecerdasan emosional

Berdasarkan tabel di atas variabel X2 di dapatkan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $5,458 > t$ tabel (2,00324) di mana H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kesimpulannya variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat). menyadari tentang pentingnya kecerdasan emosional ini, maka konsep ini sangatlah dibutuhkan baik di lapangan kerja, maupun di semua tempat yang mengharuskan manusia untuk saling berhubungan di dalamnya dengan manusia lain, bahkan IQ yang tinggipun tidak menjamin kesejahteraan atau kebahagiaan hidup. Sedangkan kecerdasan emosional akan menentukan seberapa baik mampu menggunakan keterampilan lain yang di miliki, termasuk intelektual yang belum terasah.

3) Hasil uji t variabel lingkungan kerja

Berdasarkan tabel uji t di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2,481 > t$ tabel (2.00324) dimana H_0 ditolak dan H_a diterima . maka kesimpulannya variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat). Jika dilihat dari pola hubungannya, maka lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja semakin baik. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

b) Uji F (simultan)

Uji f dalam model regresi linier berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi menggunakan hasil dari output SPSS dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, kriterianya sebagai berikut:⁹⁰

Sig $f < 0,05$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sig $f > 0,05$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selain itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

f hitung $>$ f tabel = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

f hitung $<$ f tabel = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai f tabel dalam penelitian ini adalah 2,77. Nilai tersebut didapatkan dari f -tabel = $(n-k) = 60-3 = 57$. Dimana n jumlah responden dan k banyaknya variabel bebas.

Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22:⁹¹

⁹⁰ Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik*, 56.

⁹¹ Sugiono dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, 207.

Tabel 4.17
Hasil Uji f (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.625	3	178.542	29.708	.000 ^b
	Residual	336.558	56	6.010		
	Total	872.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan hasil uji f (simultan) di atas, diperoleh nilai signifikansi f sebesar 0,000 dengan f hitung 29,708. Karena signifikansi f ($0,000 < 0,05$) dan f hitung lebih besar dari pada f tabel ($29,708 > 2,77$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja memiliki keterkaitan satu dengan yang lain.

Intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Hal lain juga yang tidak kalah pentingnya yaitu kecerdasan emosional, hal ini menjadi sangat penting karena kecerdasan emosional bertumpu pada perasaan, watak, dan naluri normal, jika orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri akan menderita kekurang mampuan pengendalian normal. Selain itu lingkungan kerja merupakan hal yang wajib ada dalam sebuah organisasi, salah satunya

adalah seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan maksimal.

c) Analisis regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Berikut merupakan hasil uji regresi berganda antara variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan dengan SPSS untuk analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.18
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.018	3.351		.602	.549
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.016	.170	.008	.093	.926
	Kecerdasan Emosional (X2)	.513	.094	.598	5.458	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.341	.137	.258	2.481	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 2,018 + 0,16x_1 + 0,513x_2 + 0,341x_3 + e$$

Adapun maksud dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah apabila nilai konstanta sebesar 2,018 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel X1 X2 X3 nilainya 0 atau nilainya tetap (constant) maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 2,018.

- 1) Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,016 artinya apabila terjadi peningkatan variabel X1 (kecerdasan intelektual) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 2,034 (0,016 + 2,018). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin meningkatnya kecerdasan intelektual maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
- 2) Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,513 artinya apabila terjadi peningkatan variabel X2 (kecerdasan emosional) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 2,531 (0,513 + 2,018). Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin meningkat kecerdasan emosional yang diperoleh maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3) Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,341 artinya apabila terjadi peningkatan variabel X3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 2,359 ($0,341+2,018$). Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

d) Koefisien Determinasi Berganda (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase variasi seluruh variabel-variabel bebas atau variabel-variabel independen yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi (variasi varian independen) yang dihasilkan, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi pada output SPSS dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel Model Summary sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.593	2.45152

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,614 atau 61,4%, jadi variabel

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja memiliki hubungan determinasi terhadap variabel Y sebesar 61,4% dan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja sebesar 61,4%.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap signifikan kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember. Berdasarkan data yang saya peroleh, maka dapat dijabarkan tentang hasil penelitian sebagaimana berikut:

1. Berdasarkan data yang dianalisis, maka dijabarkan tentang hasil penelitian uji t (parsial) sebagai berikut:
 - a. Analisis kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai t hitung < t Tabel sebesar $0,093 < 2,00324$ dengan nilai probabilitas $0,926 > 0,050$. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan probabilitas signifikan yang lebih besar dari taraf signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan variabel kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Maka kesimpulannya variabel kecerdasan intelektual (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (X3).

Di mana kecerdasan intelektual bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang, karena IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Untuk itu, seseorang yang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan didalam dunia kerja yang kompleks. Tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut.⁹²

b. Analisis kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember.

Pada variabel kecerdasan emosional di dapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,458 > 2.00324$) maka kesimpulannya variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan memiliki kinerja yang cukup baik tetapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Menyadari tentang pentingnya kecerdasan emosional ini, maka konsep ini sangatlah dibutuhkan baik di lapangan kerja, maupun di

⁹²rmansyah, "Intelegency Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient Dalam Membentuk Perilaku Kerja", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.12 N0.2 (2002), 30.

semua tempat yang mengharuskan manusia untuk saling berhubungan di dalamnya dengan manusia lain, bahkan IQ yang tinggipun tidak menjamin kesejahteraan atau kebahagiaan hidup.⁹³

- c. Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember.

Pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai signifikansi $0,016 < 0,050$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,481 > 2.00324$). maka kesimpulannya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Jember. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.⁹⁴ Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh kantor. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.⁹⁵

⁹³ Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mrngapa El Lebih Penting Daripada IQ*, 42-43.

⁹⁴ Sudermayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 70.

⁹⁵ Ibid.,

2. Berdasarkan data yang dianalisis, maka dijabarkan tentang hasil penelitian uji f (simultan) sebagai berikut:

Hasil analisis uji f yang dapat dilihat pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan f hitung $> f$ tabel ($29,708 > 2,77$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada kajian teori bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut dikenal sebagai kecerdasan intelektual IQ dan kecerdasan emosional EQ. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata atau hasil kerja secara baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.⁹⁶ Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Sedarmayanti ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu: a) mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan. b) sebagai dasar pendayagunaan dan pengembangan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. c) secara pribadi, karyawan

⁹⁶ Murty, W.A. dan Hudiwinarsih, G, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)", *The Indonesian Accounting Review*, Vol.2 No.2 (2012), 19.

mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya. Manfaat dari penilaian tersebut ialah meningkatkan prestasi kerja, memberi kesempatan kerja yang adil, mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, dan masih banyak manfaat yang lainnya.

Selain kinerja karyawan juga ada kecerdasan intelektual di mana kecerdasan intelektual IQ ini masih berkaitan dengan kinerja karyawan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Kemampuan intelektual menurut Robbins adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.⁹⁷

Selain kecerdasan Intelektual juga ada kecerdasan emosional, menyadari tentang pentingnya kecerdasan emosional ini, maka konsep ini sangatlah dibutuhkan baik di lapangan kerja maupun di semua tempat yang mengharuskan manusia untuk saling berhungan dengan manusia lain. Karena kecerdasan akademis praktis tidak menawarkan persiapan untuk

⁹⁷ Robbins, Stephen P, *Perilaku organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2001), 2.

menghadapi gejolak atau kesulitan-kesulitan hidup, bahkan IQ yang tinggi pun tidak menjamin kesejahteraan atau kebahagiaan hidup. Sedangkan kecerdasan emosional akan menentukan seberapa baik kita mampu menggunakan keterampilan-keterampilan lain yang dimiliki, termasuk intelektual yang belum terasah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman yaitu: ⁹⁸ lingkungan keluarga dimana kehidupan keluarga serta orang tua merupakan sekolah *pertama* dalam mempelajari emosi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. *Kedua* lingkungan non keluarga dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk.

Goleman mengemukakan lima dasar kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi yaitu a) mengenali emosi diri atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat. b) mengelola emosi yaitu memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. c) motivasi yaitu kemampuan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. d) empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. e) membina hubungan merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain.

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional Robbins dan Coulter tahun 2010 yang mengatakan bahwa para karyawan menaruh

⁹⁸ Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mengapa El Lebih Penting daripada IQ*, 42-43.

perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh kantor⁹⁹

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dinilai dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja sangat penting bagi madrasah. Oleh karena itu dalam hal ini bahwa kinerja karyawan MTs Negeri 2 Jember telah mampu memberikan hal yang positif bagi madrasah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi yang bernilai positif memberikan pengertian bahwa hubungan yang selaras antara variabel independent kepada variabel dependen. Hasil analisis uji f yang dapat dilihat pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai ($f_{hitung} > f_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) kecerdasan emosional (X2) lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) yaitu 63,0% dan sisanya 37,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

⁹⁹ Sudermayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 70.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian merupakan jawaban dari perumusan masalah yang di rumusan sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di MTs Negeri 2 Jember maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,093 < 2,00324$ dan nilai signifikansi $0,926 > 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,458 > 2,00324$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,481 > 2,00324$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $29,708 > 2,77$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan MTs Negeri 2 Jember

Tetap memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar madrasah dapat tumbuh sehat, dilihat dari segi kecerdasan intelektual kinerja karyawan telah mampu memberi yang terbaik untuk anak didiknya. Dari segi kecerdasan emosional hal ini juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu diharapkan agar dapat memaksimalkan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga perlu lebih ditingkatkan lagi, karena lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2. Bagi Peneliti Lain

Karena pada penelitian ini masih terdapat kekurangan maka bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian dengan topik yang sama yaitu tentang kinerja karyawan diharapkan menambah dan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Murty, W dan Hudiwinarsih, G. 2012. "Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)." *The Indonesian Accounting Review*, ISSN: 2086-3802.
- Agustian, Ai Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual: Berdasarkan 6 Rukun Iman & 5 Rukun Islam*. Jakarta: PT. Arga Wijaya Persada.
- Armansyah. 2002. "Intelegency Quotient, Emotional Quotient, dan Spiriuyal Quotient Dalam Membentuk Prilaku Kerja." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Dewi, Murni. 2016. "Kecerdasan Emosional Menurut Perspektif Al-Quran." *Jurnal Syhadah*, Vol. V, No.1
- Dio, Martin, Anthony. 2000. *EQM (Emosional Quality Management) : Refleksi, Revisi, Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.
- Dwiyanti, A. P. 2009. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi." Jakarta: Universitas Pengembangan Nasional "Veteran". (Skripsi)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goleman, Daniel. 2000. *Kecerdasan emosi: mengapa emotional intelligence lebih tinggi dari pada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2006. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Ahli Bahasa: T. Hermaya. Cetakan Keenam Belas). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2009. *Working With Emotional Intelligence (Terjemahan Alex Tri Kancono Widodo)*. Jakarta: PT Gramedia.
- Gomes, Faustino. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Hardiat. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Marketing PT.Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta." *Jurnal*.
- Malayu, Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mayer, V. R. 2004. *Practical High-Performance Liquid Chromatography*. Chichester: John Wiley and Sons Inc.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purnomo, Akhmanda Zhenny. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Alat Berat (Studi pada Karyawan Bagian Alat Berat PT. Petrokimia Gresik Persero)." *Jurnal*.
- Purwanto, Ngalim. 2007. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Putri, Yeni Sugena. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten." *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*.
- Radzi, Abdi Nor. 2014. "The impact of islamic work ethics on job performance and organizational commitment. Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference." *Journal*.
- Riduwan dan Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta Ridwan, Tikolah M. 2006. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi." *Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 9. Padang*.
- Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizaldi, F., dan Suryono, B. 2015. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya." *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi, Vol. 4, No. 10*.
- Robert. 2008. *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Said, Akhdan Nur. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)." *Jurnal Nominal*
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiana, Ima Kiat. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam

Sebagai Variabel Moderating Kecerdasan Emosional (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Di Surakarta).” *Skripsi*.

Sibasopait, Adeharda Boru. 2018. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

Sri Wasilah, Nurhayati. 2011. *Akuntansi Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.

Stephen P, Robbins. 2001. *Perilaku organisasi Vol. Jilid II*. Jakarta: PT. Indeks Sternberg, J.

Stephen, Robbins P dan Timothy A Judge. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey.

Stephen, Robbins P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukmawati, Ferina. 2008 “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2. No. 2. November*. Hal. 175 – 191. Indramayu.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Susanti, Putri. 2014. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas).” *Skripsi*.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.

T, Handoko. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

Tim Penyusun IAIN Jember. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.

Trihandini, R.A, Fabiola, Meirnayati. 2005. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang).” *Tesis*.

- Vendy, Try Leo. 2010. *Brilian At Work For Leader Menjadi Pemimpin Brilliant Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda*. Yogyakarta: Pohon Cahaya.
- Wicaksono, Teguh. “Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin).” (Skripsi)
- Wijaya, Claudia Angelika. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”.” *Jurnal*.
- Wirahimaja. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yuningsih. 2002. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*.
- Yusuf, B., dan Arif, N.R.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Ayunin Islami
NIM : E20163017
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian yang berjudul "pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di mts negeri 2 jember " tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan ada nada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 04 Juli 2022

Saya yang menyatakan



Putri Ayunin Islami
NIM. E20163017

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
<p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.</p>	<p>Kecerdasan Intelektual (x1)</p> <p>Kecerdasan Emosional (x2)</p> <p>Lingkungan Kerja (x3)</p> <p>Kinerja Karyawan (y)</p>	<p>1. Kemampuan vigur</p> <p>2. Kemampuan verbal</p> <p>3. Kemampuan numerik</p> <p>1. Kesadaran diri</p> <p>2. Pengaturan diri</p> <p>3. Motivasi</p> <p>4. Empati</p> <p>5. Keterampilan sosial</p> <p>1. Suhu udara</p> <p>2. Kebisingan</p> <p>3. Penerangan</p> <p>4. Mutu udara</p> <p>5. Keamanan di tempat kerja</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Efektivitas</p>	<p>1. Metode penelitian: Kuantitatif</p> <p>2. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data:</p> <p>a. Kuesioner</p> <p>b. Data Primer</p> <p>3. Variabel Penelitian:</p> <p>a. Variabel Independen</p> <p>b. Variabel Dependen</p> <p>4. Analisis Data</p> <p>a. Uji Instrumen</p> <p>b. Uji Asumsi Klasik</p> <p>c. Uji Ketepatan Model</p> <p>d. Analisis Regresi</p> <p>e. Uji T</p>	<p>1. Apakah Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember?</p> <p>2. Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember?</p> <p>3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember?</p> <p>4. Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember?</p>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Nomor : B-376 /Un.22/7.a/PP.00.9/11/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

22 November 2021

Yth. Kepala sekolah MTs Negeri 2 Jember
Jl. Merak No. 11 Slawu Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Putri Ayunin Islami
NIM : E20163017
Semester : XI (Sebelas)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Akuntansi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kecerdasan Intelektual, kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

[Signature]
Nora Widyawati Islami Rahayu

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan	Ttd
1.	25 November 2021	Menyerahkan surat izin penelitian kepada Kepala Sekolah MTs Negeri 2 Jember.	
2	30 November 2021	Mengambil data primer dari seluruh karyawan MTs Negeri 2 Jember.	
3	3 Januari 2022	Mengolah data dari kuesioner yang telah diisi oleh Karyawan MTs Negeri 2 Jember.	
4	12 April 2022	Meminta surat selesai penelitian kepada Kepala sekolah MTs Negeri 2 Jember.	

Jember, 12 April 2022
Kepala Sekolah MTs Negeri 2
Jember

Nur Aliyah, S.Pd., M.Pd
NIP. 197204191998032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2

Jalan Merak Nomer 11 Jember 68116; Telepon (0331) 482926
Website: www.mtsn2jember.sch.id; E-mail: mtsn2jbr@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-590/Mts.13.32.02/05/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nur Aliyah, S.Pd., M.Pd.
NIP : 197204191998032001
Jabatan : Kepala MTsN 2 Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Putri Ayunin Islami
NIM : E20163017
Semester : XI (Sebelas)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Akuntansi Syariah

Bahwa yang namanya tersebut di atas telah selesai mengadakan penelitian/riset mengenai Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri 2 Jember selama 5 hari mulai tanggal 25 s.d 30 November 2021 di MTs Negeri 2 Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 02 Juni 2022

Kepala Madrasah,



Nur Aliyah



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRÉ. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://tte.kemenag.go.id> atau kunjungi halaman <https://tte.kemenag.go.id/>

Token : lBzbZg



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Putri Ayunin Islami
NIM : E20163017
Semester : XIII (Tiga belas)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai
pembinaan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri
untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 6 September 2022
Ketua Jurusan Ekonomi Islam


Dr. Nikmatul Masrurroh, S.H.I., M.E.I.
NIP. 19820922200901200

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor: B-1.AKS/Un.22/7.d/PP.00.9/07/2022

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Putri Ayunin Islami
NIM : E20163017
Program Studi : Akuntansi Syariah
Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 6 Juli 2022

An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Svahrul Mulvadi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

No	pertanyaan	SS	S	N	KS	STS
1	Mampu mengidentifikasi gambar dengan tepat sangat mempengaruhi kinerja saya?					
2	Memahami setiap apa yang dibaca sangat mempengaruhi kinerja saya?					
3	Memahami setiap apa yang didengar sangat mempengaruhi kinerja saya?					
4	Mampu menghitung dengan cepat dan akurat sangat mempengaruhi kinerja saya?					

Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	SS	S	N	KS	STS
1	Mengendalikan emosi mampu mempengaruhi kinerja saya?					
2	mengetahui posisi saya sebagai karyawan dapat mengendalikan emosi saya?					
3	Mampu mengelola emosi sangat diperlukan dalam bekerja?					
4	Atasan saya sangat memberikan dorongan untuk karyawan untuk selalu berprestasi?					
5	Peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam bekerja?					
6	Dalam bekerja karyawan harus menyesuaikan dalam lingkungan kerja?					
7	Menjalin kerja sama dalam sebuah tim mampu meningkatkan kinerja saya?					
8	Menjalin hubungan melalui komunikasi dengan sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja saya?					

Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	N	KS	STS
1	Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan?					
2	Ac (Air Conditioner) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja saya?					
3	Saya ikut serta menjaga kenyamanan ditempat kerja?					
4	Pencahayaan (penerangan) pada ruangan sangat membantu pegawai guna melancarkan aktivitas kerjanya?					
5	Ventilasi udara didalam ruangan sangat baik?					
6	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja					

Kinerja karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	KS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standart kerja yang telah ditetapkan?					
2	Hasil kerja saya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan instansi?					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi?					
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja?					
5	Saya selalu hadir ditempat kerja melebihi jam kerja yang diwajibkan dan mengambil waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku?					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan memahami tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan?					

7	Saya selalu menyesuaikan diri dengan pegawai lain demi mewujudkan kepentingan bersama?					
---	--	--	--	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Uji Validitas Instrumen

a. Kecerdasan Intelektual

		Correlations				Kecerdasan Intelektual (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
X1.1	Pearson Correlation	1	,600**	,397**	,530**	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,600**	1	,737**	,376**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,397**	,737**	1	,354**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,006	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,530**	,376**	,354**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,006		,000
	N	60	60	60	60	60
Kecerdasan Intelektual (X1)	Pearson Correlation	,807**	,829**	,760**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

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

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

b. Kecerdasan emosional

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Kecerdasan Emosional (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,594**	,659**	,380**	,293*	,666**	,618**	,564**	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,023	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,594**	1	,551**	,366**	,450**	,534**	,461**	,544**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,659**	,551**	1	,406**	,454**	,616**	,637**	,488**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,380**	,366**	,406**	1	,591**	,427**	,436**	,287*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,001		,000	,001	,001	,026	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,293*	,450**	,454**	,591**	1	,562**	,486**	,411**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	,666**	,534**	,616**	,427**	,562**	1	,636**	,563**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	,618**	,461**	,637**	,436**	,486**	,636**	1	,598**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	,564**	,544**	,488**	,287*	,411**	,563**	,598**	1	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,026	,001	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kecerdasan Emosional (X2)	Pearson Correlation	,806**	,746**	,806**	,642**	,680**	,825**	,806**	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

c. Lingkungan Kerja

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Lingkungan Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,125	,311*	,112	,437**	,351**	,607**
	Sig. (2-tailed)		,342	,015	,392	,000	,006	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	,125	1	,420**	,066	,291*	,246	,382**
	Sig. (2-tailed)	,342		,001	,614	,024	,058	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	,311*	,420**	1	,198	,447**	,547**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,015	,001		,130	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	,112	,066	,198	1	,326*	,175	,527**
	Sig. (2-tailed)	,392	,614	,130		,011	,182	,001

Y1.4	Pearson Correlation	,508**	,565**	,754**	1	,673**	,261*	,184	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,044	,159	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	,410**	,367**	,459**	,673**	1	,497**	,383**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000		,000	,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	,215	,152	,111	,261*	,497**	1	,353**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,098	,246	,397	,044	,000		,006	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.7	Pearson Correlation	,076	,243	,321*	,184	,383**	,353**	1	,470**
	Sig. (2-tailed)	,562	,062	,012	,159	,003	,006		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,789**	,815**	,824**	,781**	,726**	,499**	,470**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Uji Reliabilitas

a. Kecerdasan Intelektual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

b. Kecerdasan emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	8

c. Lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	6

d. Kinerja karyawan

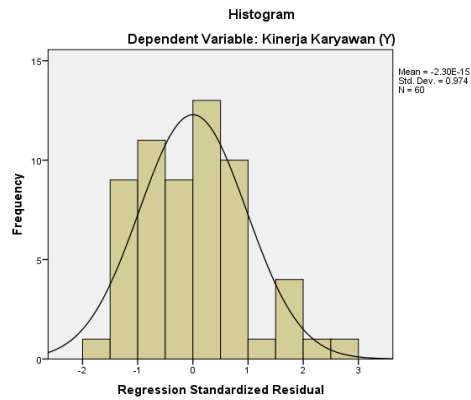
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	7

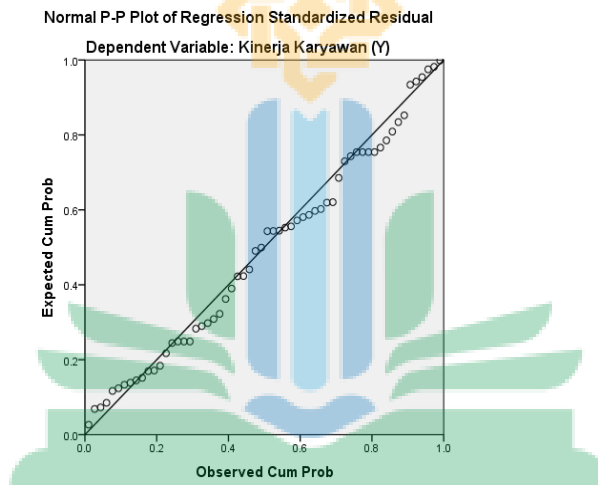


Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Hasil Uji Normalitas dengan Grafik



Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38838352
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,047
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

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

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.018	3.351		.602	.549		
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.016	.170	.008	.093	.926	.851	1.175
	Kecerdasan Emosional (X2)	.513	.094	.598	5.458	.000	.573	1.744
	Lingkungan Kerja (X3)	.341	.137	.258	2.481	.016	.640	1.564

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.018	3.351		.602	.549
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.016	.170	.008	.093	.926
	Kecerdasan Emosional (X2)	.513	.094	.598	5.458	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.341	.137	.258	2.481	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.625	3	178.542	29.708	.000 ^b
	Residual	336.558	56	6.010		
	Total	872.183	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.018	3.351		.602	.549
	Kecerdasan Intelektual (X1)	.016	.170	.008	.093	.926
	Kecerdasan Emosional (X2)	.513	.094	.598	5.458	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.341	.137	.258	2.481	.016

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.593	2.45152

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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 F untuk Probabilitas = 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	1.85	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	1.84	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	1.83	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	1.80
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	1.82	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	1.79
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	1.84	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





BIODATA PENULIS



Nama : Putri Ayunin Islami
Tempat/Tgl. Lahir : Jember, 13 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
NIM : E20163017
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Akuntansi Syariah
Alamat Asal : Jl. Arowana II / 19 Lingk. Gebang Taman Rt/Rw 001/003
Kelurahan : Kebon Agung, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember.
Telp. : 0852-3638-4696

Piwayat Pendidikan :

1. TK Dharma Wanita : Th. 2001-2003
2. SD Negeri Kamal 01 : Th. 2003-2010
3. MTs Negeri Arjasa : Th. 2010-2013
4. MA AL- BADRIH KALISAT : Th. 2013-2016
5. UIN KHAS Jember : Th. 2016-2022