

**PENGARUH ELASTISITAS EMOSIONAL DAN SENSITIVITAS  
ANTAR PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BANK TABUNGAN NEGARA KCP PROBOLINGGO**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Urifa**

**NIM: 083 143 126**

**Dosen Pembimbing :**

**Dr. Moch Chotib,S.Ag.,MM**

**NIP. 197107272002121003**

**IAIN JEMBER**

**PRODI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
OKTOBER 2018**

**PENGARUH ELASTISITAS EMOSIONAL DAN SENSITIVITAS  
ANTAR PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BANK TABUNGAN NEGARA KCP PROBOLINGGO**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**URIFA**  
**NIM. 083 143 126**

Disetujui Pembimbing

Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM  
NIP.197107272002121003

**PENGARUH ELASTISITAS EMOSIONAL DAN SENSITIVITAS  
ANTAR PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
TABUNGAN NEGARA KCP PROBOLINGGO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi

Salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Desember 2018

Tim Penguji

Ketua

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

Sekretaris

Nur Hidayat, S.E., M.M  
NUP: 201603132

Anggota :

1. Dr. Abdul Rokhim, MEI

2. Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM  
NIP: 107272002121003

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْسِنَ,  
حَيَاةً طَيِّبَةً وَ لَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl: 97)<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemah, (Bandung CV: Penerbit Diponegoro, 2010) 125.

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur saya limpahkan atas kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta senantiasa mengilhamkan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, karya ini saya persembahkan untuk :

1. Keluarga tercinta utamanya kedua orang tua tersayang, Bapak Wasiun, Ibu Ida Lestari,dan kedua adik Kandung, Inayatul Maula dan Hamia, yang senantiasa mendoakan, mendukung, membimbing, menasehati, dan menyayangi saya dalam segala aktivitas yang saya perlukan untuk berproses dalam dunia pendidikan.
2. Untuk sahabat – sahabat terbaikku Ika, Khotim, Fika, Hepi, Nita, Mega, terimakasih atas segala doa, dukungan, dan semangat yang selalu dicurahkan dalam tali persahabatan kita selama ini.
3. Teruntuk segenap keluarga TANASZHA Komisariat IAIN Jember, Semua teman – teman Kelas J3 Perbankan Syariah dan senior di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang saling membantu dan menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Almamater yang ku banggakan, Institut Agama Islam Negeri Jember.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puja dan puji syukur hanya milik Allah SWT dan semoga shalawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada Rasulullah SAW. Penulis telah menyusun penelitian yang berjudul “ **PENGARUH ELASTISITAS EMOSIONAL DAN SENSITIVITAS ANTAR PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA KCP PROBOLINGGO** ” ini dengan semaksimal mungkin. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat berguna serta menambah wawasan bagi peneliti dan para pembaca.

Dalam penyelesaiannya, penulis menyadari terdapat banyak pihak yang terus mendukung dan membantu agar karya ilmiah ini tersusun dengan sebaik mungkin, diantaranya adalah :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember dan Dosen Penasehat Akademik penulis.
2. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan selaku Dosen pembimbing skripsi penulis.
3. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam , Daru anando,SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam
4. Hj. Nurul Setianingrum, SE., MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.dan Segenap Guru maupun Dosen yang sudah mendidik dan

- memberikan ilmunya kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan berkah.
5. Pimpinan Bapak Abdul Syukur dan segenap karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
  6. Civitas akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang selama ini telah memberikan pelayanan kepada mahasiswa khususnya penulis.
  7. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah beliau berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa skripsi masih terdapat kekurangan baik dari segi bahasa, penyusunan maupun teori yang tertulis. Oleh sebab itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun agar membantu terhadap kualitas penelitian ini dan penelitian selanjutnya untuk menjadikan lebih baik lagi.

Jember, 17 Agustus 2018

**IAIN JEMBER**  
Penulis

## ABSTRACT

**Urifa, Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM, 2018: Pengaruh Elastisitas Emosional dan Sensitivitas Antar Pribadi Terhadap Kinerja Kayawan Pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.**

Base on the growing of globalization impacts and professionalism in the industry, banks need competent Human Resources (HR) by developing employee performance. Employee performance is determining what results are expected from employee behavior that is directed to achieving the goals and objectives of the organization. Because to achieve success in the world of work, one must have emotional elasticity where a person has the ability to perform well and consistently in various situations and pressures.

Problem formulation in this thesis: How is the effect of emotional elasticity on employee performance at the Probolinggo KCP State Savings Bank ? 2) What is the effect of interpersonal sensitivity on employee performance at the Probolinggo KCP State Savings Bank ? 3) What is the influence of emotional elasticity and interpersonal sensitivity on employee performance at the Probolinggo KCP State Savings Bank ?

The research objective was to determine the effect of emotional elasticity on employee performance at the Probolinggo KCP State Savings Bank, To find out the effect of interpersonal sensitivity on employee performance at the Probolinggo KCP State Savings Bank, To find out the effect of emotional elasticity and interpersonal sensitivity on employee performance at the Probolinggo KCP State Savings Bank.

This study uses a quantitative approach to the type of field research. The technical research used in this study is multiple linear regression with the equation  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ , which is to determine the effect of more than one independent variable on one dependent variable. In multiple analysts, there are three things that need to be considered, namely the Determination Coefficient test ( $R^2$ ) t test (Partial), F Test (Simultaneous), but before doing the regression analyst the data must meet the classic assumption Test, namely: Normality Test, Heteroskedasticity, and Multicollinearity.

The conclusion of this study shows that partially the emotional elasticity variable ( $X_1$ ) is obtained  $t_{count} (2.609) > t_{table} (2.131)$  with smaller significance than 0.05 ( $0.041 < 0.05$ ), the emotional elasticity variable ( $X_1$ ) partially influences employee performance. The results of the F test show that  $F_{count} (109,804) > F_{table} (3.63)$  with a significance level smaller than 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted means verbally emotional elasticity and interpersonal sensitivity simultaneously affect the employee performance.

Keywords: Emotional Elasticity, Interpersonal Sensitivity, Employee Performance.

## ABSTRAK

**Urifa, Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM, 2018: Pengaruh Elastisitas Emosional dan Sensitivitas Antar Pribadi Terhadap Kinerja Kayawan Pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.**

Berdasarkan perkembangnya dampak globalisasi dan profesionalitasme dalam industri, perbankan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten salah satu nya dengan melakukan pengembangan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah menentukan hasil apa yang diharapkan dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Karena untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, salah satunya harus mempunyai elastisitas emosional dimana seseorang mempunyai kemampuan untuk berkinerja secara baik dan konsisten diberbagai situasi dan tekanan

Rumusan masalah dalam skripsi ini: 1) Bagaimana pengaruh elastisitas emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo? 2) Bagaimana pengaruh sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo? 3) Bagaimana pengaruh elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo?

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh elastisitas emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo, Untuk mengetahui pengaruh sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo, Untuk mengetahui pengaruh elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Adapun teknis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ , yaitu untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam analis berganda, ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ), uji t (Parsial), Uji F (Simultan), namun sebelum melakukan analis regresi terlebih dahulu data harus memenuhi Uji asumsi klasik, yaitu: Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolieritas.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel elastisitas emosional ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (2.609) > t_{tabel} (2,131)$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ) maka variabel elastisitas emosional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial sensitivitas antar pribadi ( $X_2$ ) diperolah  $t_{hitung} (14.783) > t_{tabel} (2, 131)$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka variabel sensitivitas antar pribadi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (109.804) > F_{tabel} (3,63)$  dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti variabel elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Elastisitas Emosional, Sensitivitas Antar pribadi, Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL .....</b>	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	ii
<b>PENGESAHAN .....</b>	iii
<b>MOTTO .....</b>	iv
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	v
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	vi
<b>ABSTRAK .....</b>	viii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	x
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5

E. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
a. Variabel Penelitian .....	6
b. Indikator Variabel .....	7
F. Devinisi Operasional.....	8
G. Asumsi Penelitian .....	8
H. Hipotesis .....	9
I. Metode Penelitian.....	10
a. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	10
b. Populasi.....	11
c. Sumber data .....	12
d. Teknik dan Istrumen Pengumpulan .....	13
e. Analisis Data .....	14
J. Sistematika Pembahasan .....	26

## **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN**

A. Penelitian Terdahulu .....	28
B. Kajian Teori .....	36
a. Elastisitas emosional .....	36
b. Sensitivitas antar pribadi .....	39
c. Kinerja karyawan .....	41

## **BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

A. Gambaran Objek Penelitian .....	45
1. Sejarah Perkembangan PT. Bank Tabungan Negara.....	45
2. Visi Dan Misi PT Bank Tabungan Negara.....	47

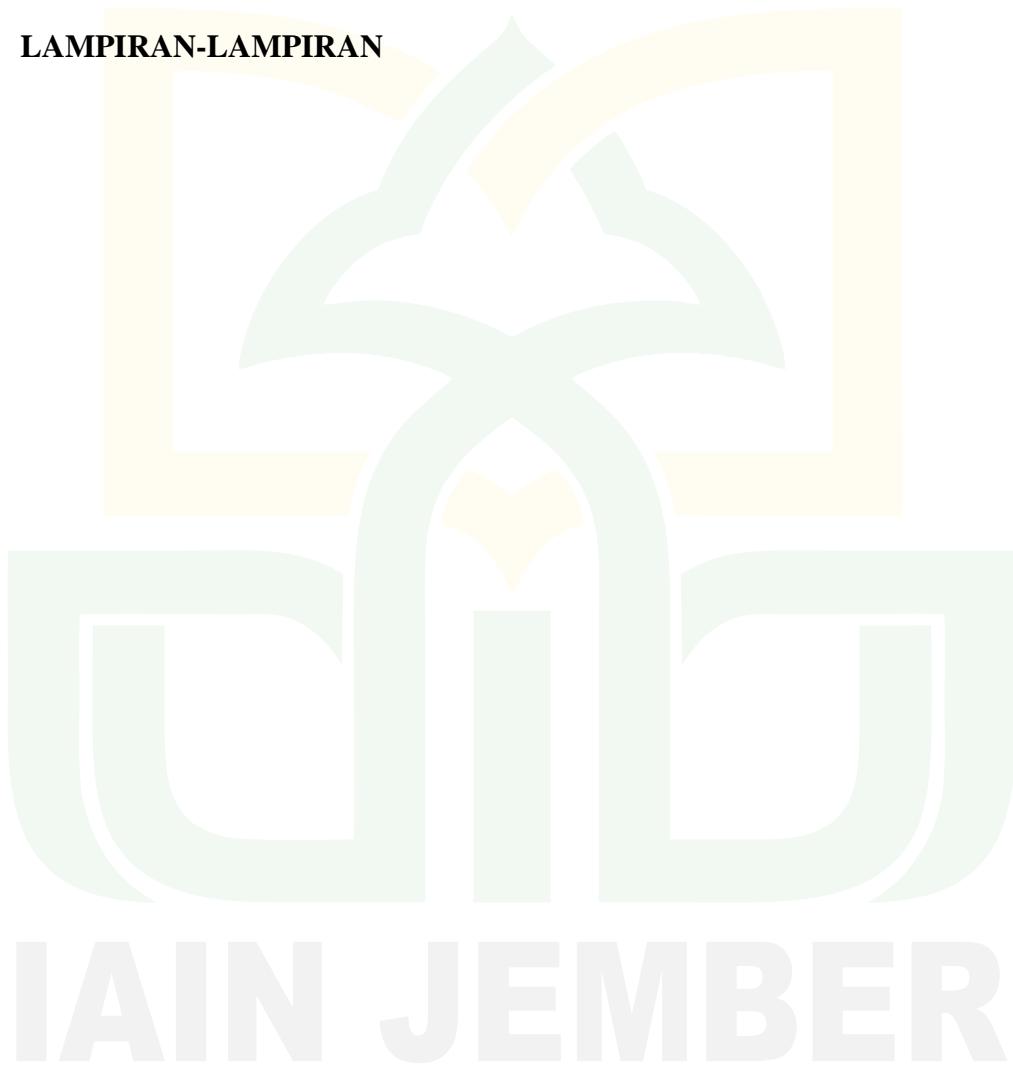
3. Struktur Organisasi PT BTN KCP Probolinggo.....	48
4. Budaya Perusahaan .....	53
5. Produk-Produk PT BTN KCP probolinggo .....	55
B. Penyajian Data .....	60
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	61
1. Uji Instrumen Penelitian .....	61
a. Uji Validitas.....	61
b. Uji Reabilitas .....	64
2. Uji Asumsi Klasik .....	65
a. Uji Normalitas .....	66
b. Uji Heteroskedastisistas.....	67
c. Uji Multikolonieritas .....	68
3. Uji Regresi Berganda .....	69
4. Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71
5. Uji Hipotesa .....	72
a. Analisis Uji F (Simultan).....	72
b. Analisis Uji t (Parsial) .....	73
D. Pembahasan.....	74
1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial (Uji t) .....	75
a. Elastisitas Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
b. Sensitivitas Antar Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan (Uji F) .....	76
3. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	77

## **BAB IV PENUTUP atau KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	78
B. Saran-Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## **DAFTAR TABEL**

<b>No Uraian</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Indikator Penelitian .....	7
Tabel 1.2 Ketentuan Pemberian Pada Skala Likert .....	17
Tabel 3.1 Uji Validitas Instrumen Variabel X1 .....	62
Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Variabel X2 .....	63
Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Variabel Y .....	63
Tabel 3.4 Uji Reabilitas Instrumen X1, X2, Y .....	65
Tabel 3.5 Uji Multikolonieritas .....	69
Tabel 3.6 Uji Analisis Regresi Berganda .....	70
Tabel 3.7 Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
Tabel 3.8 Uji F Kinerja Karyawan .....	73
Tabel 3.9 Uji t Kinerja Karyawan .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

### **Halaman**

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT.BTN KCP Probolinggo ..... 48

Gambar 3.2 Uji Normalitas Data ..... 66

Gambar 3.3 Uji Heteroskedastisitas ..... 68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 2. Matrik Penelitian

Lampiran 3. Surat Penelitian

Lampiran 4. Angket Penelitian

Lampiran 5. Jurnal Penelitian

Lampiran 6. Data Hasil Kuesioner

Lampiran 7. Data Output SPSS

Lampiran 8. Tabel F

Lampiran 9. Tabel t

Lampiran 10. Biodata Penulis

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia merupakan asset yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Bukan hanya semata-mata untuk mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci dari setiap individu untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaanya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau *manpower* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi sumber unsur pertama dan dalam setiap aktivitas yang dilakukan.<sup>1</sup>

Sebab itu, manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu, oleh karena itu alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik pasti menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan tersebut harus dibutuhkan semangat, ketekunan dan motivasi pegawai yang tetap stabil. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah telah tercapai seorang

---

<sup>1</sup> Malayu, *Manajemen sumber daya manusia*, ( Jakarta, Bumi Aksara, 2000), 241.

dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggrisnya disebut *performance*.<sup>2</sup>

Pada umumnya perbuatan kita sehari-hari disertai oleh perasaan tertentu seperti senang atau tidak. Perasaan seperti ini bisa kita sebut emosi. Emosi ditandai oleh perilaku yang merelefsikan (mengekpresikan) kondisi senang atau tidak senang seseorang atau transaksi yang sedang dialami. Perasaan emosi biasanya dikaitkan sebagai suatu keadaan dari individu terhadap suatu kejadian atau peristiwa-peristiwa yang datang dari luar yang menimbulkan konflik pada individu yang bersangkutan. Misalnya, seseorang akan merasa bahagia jika apa yang dia inginkan tercapai begitu sebaliknya seseorang tidak mendapatkan apa yang diinginkan maka akan merasa sedih.<sup>3</sup>

Dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, salah satunya harus mempunyai elastisitas emosional dimana seseorang mempunyai kemampuan untuk berkinerja secara baik dan konsisten diberbagai situasi dan tekanan.<sup>4</sup>

Elastisitas emosional sama halnya dengan mengelola emosi. Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam keterampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola

---

<sup>2</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, ( Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2009), 487.

<sup>3</sup> Santrock, *Remaja*, (Jakarta : Erlangga, 2007), 200.

<sup>4</sup>Higgs, *Pemimpin dengan Kecerdasan Emosional, Manajemen:Teori dan Strategi*, (Jakarta:Kencana, 2007), 98.

emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

Sensitivitas antar pribadi juga diperlukan dalam diri kemampuan untuk merasakan kebutuhan dan perasaan orang lain dan untuk menggunakan kemampuan itu sendiri secara efektif dalam berinteraksi dengan pegawai dan dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi seseorang. Sensitivitas antar pribadi kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang.<sup>5</sup>

Dengan kemampuan yang disebutkan diatas maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotiasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerjasama dengan orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Dalam sebuah bank kemampuan elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi harus dimiliki oleh setiap karyawan yaitu, bekerjasama, mengendalikan emosi, memahami diri sendiri maupun orang lain, dan menghargai orang lain.

---

<sup>5</sup> Goleman, *Working With Emotional Intelligence Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), 57.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo, memiliki karyawan yang sangat peduli kepada karyawan lainnya, baik dari pimpinan maupun sesama karyawan. Mereka memiliki kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan mereka mampu memperhatikan serta isyarat orang lain contohnya seperti, memberikan kejutan apabila ada yang berulang tahun, menjunguk ketika ada yang sakit. Meski itu terkadang dianggap remeh, akan tetapi itu sangat berpengaruh terhadap individu masing-masing, dan pasti akan berpengaruh terhadap pekerjaan. Mereka akan lebih giat dan semangat karena mempunyai teman yang akrab dan peduli terhadap sesama.

Uraian di atas dalam kaitan pentingnya elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi pada seseorang pekerja sebagai salah satu faktor penting untuk memiliki kinerja yang baik dalam mendukung jalannya perusahaan. Maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik meneliti tentang pengembangan elastisitas emosional yang dilakukan BTN KCP Probolinggo, bagaimana pengembangan sensitivitas antar pribadi yang diterapkan serta seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh karyawan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

Jadi judul yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Elastisitas Emosional Dan Sensitivitas Antar Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo”.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, Permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh elastisitas emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo?
2. Bagaimana pengaruh sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo?
3. Bagaimana pengaruh elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo?

## C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh elastisitas emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
2. Untuk mengetahui pengaruh sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

## D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari hasil penelitian merupakan dampak dari terciptanya tujuan,<sup>6</sup> adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menampah referensi bukti empiris dari peneliti serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi peneliti sejenis yang akan dilakukan dimasa akan datang.
- b. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan persepsi lingkungan kerja.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Penulis

Bagi penulis, sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh semasa kuliah serta menjadi suatu pembelajaran untuk menambah wawasan dalam menuangkan ide dalam suatu penelitian.

#### b. IAIN Jember

Bagi Almamater IAIN Jember dan mahasiswa khususnya jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam penelitian ini dapat dijadikan sebagai :

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2014), 283.

- 1) Dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang informasi dan dapat dijadikan referensi penelitian.
- 2) Bagi peneliti baru dapat dijadikan wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.

#### c. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan.

### E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini adalah :

#### 1. Variabel bebas atau *independent variable*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau disimbolkan variabel dependen (terikat).<sup>7</sup>

Variabel bebas yang disimbolkan dengan huruf X adalah elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi.

#### 2. Variabel terikat atau *dependent variable*

---

<sup>7</sup> Ibid.,39.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

**Tabel 1.1  
Indikator-Indikator Variabel**

Judul	Variabel	Indikator
Pengaruh Elastisitas Emosional dan Sensitivitas Antar Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan	a. Elastisitas Emosional ( $X_1$ ) b. Sensitivitas Antar Pribadi ( $X_2$ ) c. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kemampuan mengendalikan perilaku b. Kemampuan mengendalikan stimulus c. Kemampuan mengantisipasi peristiwa d. Kemampuan menafsirkan peristiwa e. Kemampuan mengambil keputusan  a. Menjadi pendengar yg baik. b. Menerima sudut pandang orang lain. c. Peka  a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketetapan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian.

*Sumber: data diolah*

Dari tabel diatas menjelaskan tentang indikator-indikator variabel penelitian yang digunakan. Terdapat Variabel bebas, elastisitas emosional ( $X_1$ ) dan sensitivitas antar pribadi ( $X_2$ ). Variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

## F. DEVINISI OPERASIONAL

### 1. Elastisitas Emosional:

Merupakan pengendalian diri berarti memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Hal ini berari pula kita belajar mengendalikan dorongan untuk bertindak berdasarkan perasaan.<sup>8</sup>

## 2. Sensitivitas antar pribadi

Merupakan kemampuan untuk merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.<sup>9</sup>

## 3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>10</sup>

## G. ASUMSI PENELITIAN

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau *postulate*, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.<sup>11</sup> Asumsi dari penelitian ini menyatakan bahwa **Elastisitas Emosional dan Sensitivitas Antar Pribadi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .**

## H. HIPOTESIS

---

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangkumanegara, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung: Rafika Aditama, 2006), 175.

<sup>9</sup> Goleman, Working With Emotional Intelligence, 59.

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2002), 22.

<sup>11</sup> Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, (Jember: IAIN Pers, 2015), 39.

Menurut Nurastuti dalam Tukiran hipotesis terdiri dari dua kata yaitu dari kata ”*hypo*” yang berarti sebelum dan ”*thesis*” yang berarti dalil. Jadi hipotesis berarti dalil yang dianggap belum menjadi dalil yang sebenarnya. Karena perlu pembuktian terhadap pembedarannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Ali yang menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai rumusan jawaban sementara yang harus diuji melalui kegiatan penelitian.<sup>12</sup>

Sebagaimana hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha1 : Elastisitas emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- Ho1 : Elastisitas emosional secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- Ha2 : Sensitivitas antar pribadi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- Ho2 : Sensitivitas antar pribadi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- Ha3 : Elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- Ho3 : Elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

---

<sup>12</sup> Tukiran Taniredja, Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 24.

## I. METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti, maka peneliti banyak untuk menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.<sup>13</sup>

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data yang berupa angka-angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.<sup>14</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang karyawan yang diminta menjawab atau sejumlah pertanyaan yang telah disediakan diangket. Tentang survei untuk menetukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

### 2. Lokasi Penelitian

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, ( Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 12.

<sup>14</sup> Nanang Martoyo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 20.

Adapun penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo. Alamat Jl. Sukarno Hatta No. 249 Ruko Blok D-E, Kota Probolinggo, Jawa Timur-67221, Telepon (0335 )- 43437.

### 3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

### 4. Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya. Namun jika populasinya luas, maka peneliti harus mengambil sampel dari populasi yang telah di definisikan.

Populasi merupakan keseluruhan objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain.<sup>15</sup> Populasi juga merupakan hal yang menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu.<sup>16</sup>

Jadi populasi yaitu keseluruhan objek yaitu keseluruhan objek menjadi sasaran peneliti dan sampel akan diambil dari populasi ini. Menentukan populasi tidak dapat dilewatkan dalam proses penelitian, sebab kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian akan diberlakukan

<sup>15</sup> Ibid., 80.

<sup>16</sup> Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ( Jakarta: CV Setia Budi, 2005), 125.

dalam populasi ini. Adapun penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo sebanyak 18 karyawan.<sup>17</sup>

## 5. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuisioner atau wawancara dalam mengumpulkan datanya, maka sumber data tersebut disebut responden. Yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Baik tertulis maupun lisan.<sup>18</sup>

Data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu diperoleh melalui hasil kuesioner yang disebutkan kepada sejumlah karyawan yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait atau pihak lain) karena data ini sudah tersedia. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.<sup>19</sup>

## 6. Teknik Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap, maka digunakan teknik sebagai berikut:

<sup>17</sup> Data yang didapatkan dari wawancara dengan bagian operasional PT. Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo, yaitu Bapak Habib. Pada Tanggal 30 juli 2018.

<sup>18</sup> Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 129.

<sup>19</sup> Suharmisi Arikanto, *Prosedur Penelitian*, 64.

### a. Teknik kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>20</sup> Namun, dalam redaksi lain, kuesioner atau angket adalah instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam teknik komunikasi tak langsung, artinya responden secara tidak langsung menjawab pertanyaan tertulis yang dikirim oleh media tertentu.<sup>21</sup>

### b. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalamnya melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>22</sup> Dalam penelitian ini data-data yang ingin diperoleh dari metode dokumentasi adalah sebagai berikut :

- 1) Sejarah berdirinya Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- 2) Visi dan Misi Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- 3) Data-data lain yang dibutuhkan.

### c. Observasi

Didalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan terhadap suatu objek

---

<sup>20</sup> Ibid.,142.

<sup>21</sup> Indah Wahyuni, *Statistik Pendidikan*, ( Jember: STAIN JEMBER Press,2013), 17.

<sup>22</sup> Suharmisi Arikanto, *Prosedur Penelitian*, 201.

dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan secara langsung. Dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar, rekaman suara.<sup>23</sup>

Dengan metode ini, peneliti ingin melihat kondisi sebenarnya terjadi dilapangan yaitu mengenai elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

## 7. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Kegiatan dalam analisis data diantaranya sebagai berikut :

- a. Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.
- b. Mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden.
- c. Menyajikan data tiap variabel yang diteliti.
- d. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan
- e. Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.<sup>24</sup>

Kegiatan menganalisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap antara lain.

- a. Proses *Editing*

---

<sup>23</sup> Ibid., 199-200

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabeta,2004), 207.

Tahap awal analisis adalah melakukan *editing* terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Pada prinsipnya proses *editing* data bertujuan agar data yang diamati akan dianalisis secara akurat dan lengkap.

b. Proses *Coding*

Proses pengubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori-kategori yang penting.

c. Proses *Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden. Dalam hal ini instrumen yang digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Dari penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert yang mana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

Adapun skor yang digunakan adalah sebagai berikut.<sup>25</sup>

**Tabel 1.2**  
**Ketentuan pemberian Skor pada Skala Likert**

JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju	5

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 136.

Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : sugiyono*

#### d. Tabulasi

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan bantuan *softwares* statistik yaitu SPSS. Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Analisis data kuantitatif adalah suatu analisis yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung (angka). Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*).

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung baik tidaknya instrumen pengumpul

data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Begitu pula dengan angket, sebelum diedarkan kepada responden diuji terlebih dahulu validitasnya, reliabilitasnya, pembobotan itemnya. Apabila ternyata ada alat pengumpul data yang belum memenuhi syarat tersebut, diulangi dan direvisi dan diuji cobakan lagi sehingga terpenuhi syarat sebagai instrumen yang baik. Dengan demikian, apabila diperlukan dapat dilakukan perbaikan dan penyempurnaan pedoman observasi dan angket maupun pelaksanaan, sehingga memberikan alternatif pemecahan terhadap permasalahan yang dapat diantisipasi sebelumnya.<sup>26</sup>

#### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.<sup>27</sup> Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Pengujian validitas tiap butir

<sup>26</sup> Diana Nur Laili, *Pengaruh Standart Layanan MOBILE BANKING Terhadap Kepuasan Nasabah di BNI Syariah Kantor cabang Jember*, (Skripsi: IAIN Jember, 2017), 21.

<sup>27</sup> Sugiyono, Eri Wibowo, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*, (Bandung: Alfabeta, 2002), 220.

digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.<sup>28</sup>

Untuk memutuskan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi ( $r$  hitung) tersebut dibandingkan dengan  $r$  tabel. Dengan taraf signifikansi 10%.

Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel = valid

Jika  $r$  hitung <  $r$  tabel = tidak valid

Selain dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, bisa juga dilakukan dengan melihat tanda bintang pada taraf kesalahan 10% dalam penelitian ini. Jika pada nilai *pearson corelation* terdapat tanda bintang, maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika pada nilai *pearson corelation* tidak ada tanda bintang, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik atau data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan peneliti lain. Pengajian ini dilakukan dengan program SPSS.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Ibid., 267.

<sup>29</sup> Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian*, 154.

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang digunakan dalam menentukan reliabel. Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* diukur berdasarkan skala 0 sampai 100, jika nilai *cronbach alpha* diatas 70% maka dikatakan reliabel.<sup>30</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan beberapa cara: Cara termudah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada dasarnya normalitas sebuah data dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal darigrafik histogram residualnya. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis

---

<sup>30</sup>Edy Supriyadi, *SPSS+Amos (Statistical Data Analysis)*, (Jakarta : In Media, 2014), 29.

diagonal atau grafik histogramnya. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

#### b. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendekksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Jika ploting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka model regresi yang kita miliki tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Namun, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu

yang mengatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.<sup>31</sup>

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai *tolerance* dan lawannya.
- 2) *Variance inflation factor*.

Kedua ukuran diatas menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF ( karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF

<sup>31</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2013), 139.

kurang dari 10. Apabila terdapat variabel bebas yang dimiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.<sup>32</sup>

### 3. Analisis Regresi Berganda

Dalam regresi ganda, terdapat satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Walaupun secara teoritis bisa gunakan banyak variabel, namun penggunaan lebih dari tujuh variabel independen dianggap kurang efektif. Dalam praktik bisnis, regresi ganda sering banyak digunakan, selain karena banyaknya variabel dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama. Juga banyak kasus regresi berganda lebih relevan digunakan.<sup>33</sup>

Adapun variabel bebas dari penelitian ini adalah elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Rumus dari regresi sederhana adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y$  = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = konstanta

<sup>32</sup> Hengky Latan, *Analisis multivariante : Teknik dan Aplikasi*, ( Bandung: Alfabeta,2013), 106.

<sup>33</sup> Singgih Santoso, *SPSS 22 From Exsential to Expert Skills*, ( Jakarta : PT.Elex Media Komputindo,2014), 342.

$\beta$  = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan dan penurunan nilai variabel yang didasarkan pada variabel terikat;

$X_1$  = variabel bebas (elastisitas emosional)

$X_2$  = variabel bebas (sensitivitas antar pribadi)

e = eror

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Bahwa  $R^2$  adalah determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi. Nilai koefesien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.

Pada intinya, koefesien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai Adjusted R Square.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis multivariate dengan SPSS* (Semarang: Universitas Dipenogoro, 2011), 83.

## 5. Uji Hipotesis

### 1). Analisis Uji F ( Uji Simultan )

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengambilan keputusan ( KPK ):

#### a) Menetukan Hipotesis

$H_{a_1}$  = Terdapat pengaruh antara elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan nasabah di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

#### b) Nilai Kritis

Nilai kritis didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

#### c) Keputusan

Kriteria uji F:

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_{a_3}$  diterima, dan sebaliknya.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_{a_3}$  ditolak.

## 2) Analisis Uji t ( Uji Parsial )

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter ( koefesien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan atau model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

a) Menentukan Hipotesis

- 1)  $H_a_1$ : terdapat pengaruh antara elastisitas emosional terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- 2)  $H_a_2$ : terdapat pengaruh antara sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

b) Nilai Kritis

Nilai Kritis didapat dari tabel distribusi t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

c) Kepetusan

Kriteria uji t:

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a_2$  dan  $H_a_3$  diterima, dan sebaliknya

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a_2$  dan  $H_a_3$  ditolak.

## 6. Penetapan Tingkat Signifikansi

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 karena tingkat signifikansi itu yang umum digunakan pada penelitian ilmu-ilmu sosial dan dianggap cukup mewakili hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>35</sup>

## J. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskripsi naratif, bukan seperti daftar skripsi. secara global sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel dan indikator variabel), devinisi operasional.

### **BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN**

Bab ini yang berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori, asumsi penelitian, dan hipotesis

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

Bab ini yang berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, sumber data,

---

<sup>35</sup> Nazir, *Metode Penelitian*, ( Jakarta Ghalia Indonesia, 1999), 460.

teknik pengumpulan data, analisis data, dan sistematika pembahasan.

#### **BAB IV : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang penutup yang meliputi : kesimpulan, kritik dan saran-saran.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. KAJIAN KEPUSTAKAAN

##### 1. Penelitian Terdahulu

- a. Febri Furqon Artadi, Universitar Negeri Yogjakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen. Yang berjudul” *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Merapi Agung Lestari*. Masalah yang diambil penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Merapi Agung Lestari dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,402 (  $p=0,000$  ) dengan nilai  $\Delta R^2$  kepuasan kerja mampu memprediksi kinerja karyawan sebesar 0,123\*\*. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Merapi Agung Lestari dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,427 (\* $p<0.01$  ;  $p=0,000$ ) dengan  $\Delta R^2$  beban kerja mampu memprediksi kinerja karywan sebesar 0,151\*\*. Kepuasan kerja dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,275 ( \* $p<0.05$ ;  $p=0,000$  ) dan beban kerja dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,331 (\*  $p<0.05$ ;  $p=0,000$  ), secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Merapi Agung Lestari, dengan  $\Delta R^2$  nilai kepuasan kerja dan beban kerja mampu memprediksi kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari sebesar 0,017\*\*.

1. Persamaan

- a. Di variabel Y sama-sama meneliti Kinerja Karyawan

2. Perbedaan

- a. Dalam penelitian ini lembaga yang diambil adalah PT. Merapi

Agung Lestari, sedangkan penulis meneliti di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

- b. Di variabel penelitian ini ( $X_1$ ) Kepuasan dan ( $X_2$ ) Beban Kerja.

Sedangkan penulis variabel ( $X_1$ ) Elastisitas Emosional dan ( $X_2$ ) Sensitivitas Antar Pribadi.<sup>36</sup>

- b. Lita Lestari, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen. Yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Masalah yang diambil dalam penelitian ini seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Persamaan

- a. Di variabel (Y) sama-sama meneliti tentang Kinerja Karyawan.

2. Perbedaan

---

<sup>36</sup> Febri Furqon Artadi, *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari*, (Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

- a. Dalam penelitian ini lembaga yang diteliti adalah Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah. Sedangkan penulis meneliti di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- b. Di variabel penelitian ini ( $X_1$ ) Pelatihan dan ( $X_2$ ) Motivasi. Sedangkan penulis variabel ( $X_1$ ) Elastisitas Emosional dan ( $X_2$ ) Sensitivitas Antar Pribadi.<sup>37</sup>
- c. Sri Langgeng Ratnasari, Fakultas Ekonomi, Universitas Batam. Yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Masalah yang diambil dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kcompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Persamaan

- a. Di variabel (Y) sama sama meneliti tentang Kinerja Karyawan.

2. Perbedaan

---

<sup>37</sup> Lita Lestari, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada karyawan kampoeng djowo sekatul,kendal,jawa tengah*, (Skripsi: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta,2016) .

- a. Dalam penelitian ini lembaga yang diambil adalah *Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*, sedangkan penulis meneliti di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- b. Di variabel penelitian ini ( $X_1$ ) Kompensasi dan ( $X_2$ ) Kompetensi. Sedangkan penulis variabel ( $X_1$ ) Elastisitas Emosional dan ( $X_2$ ) Sensitivitas Antar Pribadi.<sup>38</sup>
- d. Lia Hasanah, Prodi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, yang berjudul “*Pengaruh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan*”. Masalah yang diambil dalam penelitian ini bagaimana pengaruh pendidikan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh pelatihan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 1. Persamaan

- a. Di variabel (Y) sama-sama meneliti tentang Kinerja Karyawan.

#### 2. Perbedaan

---

<sup>38</sup> Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT.PEB Bata*, (skripsi: Universitas Batam,2016).

- a. Dalam penelitian ini Instansi yang diambil di PT BNI Syariah KC Jember, sedangkan penulis meneliti di PT. Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- b. Di variabel penelitian ini ( $X_1$ ) Pendidikan dan ( $X_2$ ) Pelatihan, Sedangkan penulis variabel ( $X_1$ ) Elastisitas Emosional dan ( $X_2$ ) Sensitivitas Antar Pribadi.<sup>39</sup>
- e. Uswatun Hasanah, Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, yang berjudul, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember*”. Masalah yang diambil dalam penelitian ini, apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember, apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember, Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember. Hasil penelitian ini bahwa pengujian secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan signifikan yang dihasilkan ialah lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,007 meskipun dengan tingkat pengaruh yang kecil, yaitu

---

<sup>39</sup> Lia Hasanah, *Pengaruh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember)*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember,2016).

33,6%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember.

### 1. Persamaan

Di variabel (Y) sama sama meneliti tentang Kinerja Karyawan.

### 2. Perbedaan

a. Dalam penelitian ini Instansi yang diambil di BRI Syariah

Cabang Jember, sedangkan penulis meneliti di PT. Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

b. Di variabel penelitian ini ( $X_1$ ) Gaya kepemimpinan dan ( $X_2$ )

Lingkungan Kerja. Sedangkan penulis variabel ( $X_1$ ) Elastisitas

Emosional dan ( $X_2$ ) Sensitivitas Antar Pribadi.<sup>40</sup>

f. Dwi Ayu, Prodi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, yang berjudul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember”. Masalah yang diambil adakah pengaruh secara simultan antara pemberian kompensasi reguler dan kompensasi insidental terhadap kinerja karyawan PT.Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember, adakah pengaruh antara pemberian kompensasi reguler terhadap kinerja karyawan PT.Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember, adakah pengaruh antara kompensasi insidental terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Bank BRI Syariah Kantor

---

<sup>40</sup>Uswatun Hasanah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember*, ( Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember,2016).

Cabang Jember, seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi reguler dan kompensasi insidental terhadap kinerja karyawan PT.Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi reguler dan kompensasi insidental secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember meskipun dengan tingkat pengaruh yang kecil yaitu hanya sebesar 22,1 %. Sedangkan uji secara parsial, pemberian kompensasi reguler dan kompensasi insidental masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember

### 1. Persamaan

Di variabel (Y) sama-sama meneliti tentang Kinerja Karyawan.

### 2. Perbedaan

- a. Dalam penelitian ini Instansi yang diambil di PT.Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember , sedangkan penulis meneliti di PT. Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
- b. Di variabel penelitian ini ( $X_1$ ) Kompensasi Reguler dan ( $X_2$ ) Kompensasi insidental. Sedangkan penulis variabel ( $X_1$ ) Elastisitas Emosional dan ( $X_2$ ) Sensitivitas Antar Pribadi.<sup>41</sup>
- g. Elok Faiqoh, Prodi Perbankan Syariah,Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Jember, yang berjudul “*Pengaruh Partisipasi karyawan,*

---

<sup>41</sup> Dwi Ayu, *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Jember* , ( Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Jember,2016).

*pengembangan karier, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan”.*

Masalah yang diambil dalam penelitian ini pengaruh secara parsial partisipan karyawan terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara parsial pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara simultan; partisipan karyawan, pengembangan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial partisipan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### 1. Persamaan

Di variabel (Y) sama-sama meneliti tentang Kinerja Karyawan.

### 2. Perbedaan

a. Dalam penelitian ini Instansi yang diambil di Bank Syariah

Mandiri (BSM) Kantor Area Jember, sedangkan penulis meneliti di PT. Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

b. Di variabel penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, ( $X_1$ ) partisipasi karyawan dan ( $X_2$ ) pengembangan karier ( $X_3$ )

kompensasi. Sedangkan penulis terdapat dua variabel bebas, ( $X_1$ ) Elastisitas Emosional dan ( $X_2$ ) Sensitivitas Antar Pribadi.<sup>42</sup>

## B. Kajian Teori

### 1. Elastisitas emosional

#### a. Pengertian

Merupakan pengendalian diri berarti memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Hal ini berari pula kita belajar mengendalikan dorongan untuk bertindak berdasarkan perasaan<sup>43</sup>. Pengendalian diri diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Pengendalian diri salah satu potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan individu selama proses-proses dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang terdapat dilingkungan sekitarnya. Pengendalian diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku , kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain,

<sup>42</sup> Elok Faiqoh, *Pengaruh Partisipasi karyawan, pengembangan karier,dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor are Jember*, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember,2017).

<sup>43</sup>Anwar Prabu Mangkumanegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya* ,175

menyenangkan orang lain, selalu konform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya.<sup>44</sup>

Ketika berinteraksi dengan orang lain, seseorang akan berusaha menampilkan perilaku yang dianggap paling tepat bagi dirinya, yaitu perilaku yang dapat menyelamatkan interaksinya dari akibat negatif yang disebabkan karena respons yang dilakukannya. pengendalian diri diperlukan guna membantu individu dalam mengatasi kemampuannya yang terbatas dan mengatasi berbagai hal merugikan yang mungkin terjadi yang berasal dari luar.<sup>45</sup>

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian diri**

Sebagaimana faktor psikologis lainnya, pengendalian diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian diri terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang andil terhadap pengendalian diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan pengendalian diri seseorang itu.

#### **2. Faktor eksternal**

Faktor eksternal ini diantaranya adalah lingkungan keluarga<sup>46</sup>.

<sup>44</sup> Nur Gufron, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media,2014), 21.

<sup>45</sup> Kazdin, *Behavior Modification: In Setting*, (Monterey,California:Cole Publishing Comp,1994),23.

<sup>46</sup> Hurlock, *Adolecent Development*,( Tokyo:McGraw-Hill,Kogakusha,1873), 32.

lingkungan keluarga terutama orang tua menetukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang.

**c. Indikator-Indikator pengendalian diri<sup>47</sup> :**

1. Kemampuan Untuk mengendalikan perilaku

Kemampuan untuk memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan dimana terdapat keteraturan untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, apakah oleh dirinya dengan baik akan mampu mengatur perilakunya sesuai dngan kemampuan dirinya dan bila tidak maka individu akan menggunakan sumber eksternal.

2. Kemampuan mengontrol stimulus

kemampuan untuk mengetahui bagaimana atau kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki muncul. Ada beberapa cara yang dapat digunakan yaitu mencegah atau menjauhi stimulus sebelum berakhir, dan melakukan kegiatan yang dapat mengalihkan perhatian dari stimulus.

3. Kemampuan mengantisipasi peristiwa

Kemampuan individu dalam mengola informasi dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif. Informasi yang dimiliki individu mengenai suatu keadaan yang tidak

---

<sup>47</sup> Gufron,*Teori-Teori Perkembangan*, ( Bandung: Refika aditama,2010),

menyenangkan akan membuat individu mampu mengantisipasi keadaan melalui pertimbangan secara objektif.

#### 4. Kemampuan menafsirkan peristiwa

Penilaian yang dilakukan seorang individu merupakan suatu usaha untuk menilai dan menafsirkan suatu keadaan dengan memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

#### 5. Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan seseorang untuk memilih suatu tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini atau disetujui. Kemampuan dalam mengontrol keputusan akan berfungsi dengan baik apabila terdapat kesempatan dan kebebasan dalam diri individu untuk memilih sebagai kemungkinan.

### d. Sensitivitas Antar Pribadi Dalam Perspektif Islam

Al-Qur'an kitap suci yang menjadi sumber utama ajaran islam. Al-Qur'an merupakan petunjuk bagi kehidupan umat manusia yang diturunkan Allah kepada Nabi muhammad SAW sebagai salah satu rahmat yang tiada bandingnya bagi semesta alam ini. Karena Al-Qur'an merupakan petunjuk serta kamus kehidupan, maka al-qur'an pun mengungkap aspek-aspek psikologi manusia, termasuk salah satunya adalah aspek sensitivitas antar pribadi.

Dalam pandangan islam, elastisitas emosional dibenarkan sepanjang dalam konteks meringankan beban penderita orang lain,

tetapi bukan berarti boleh ikut tenggelam dalam kesedihan yang berlarut-larut. Dapat diketahui bahwa sensitivitas antar pribadi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memahami perasaan dan pikiran orang lain tanpa harus melibatkan secara nyata perasaan dan pikiran tersebut.

Allah SWT berfirman<sup>48</sup> :

وَإِذَا سَمِعُوا الْغُوَّ أَعْرَضُوا عَنْهُ وَقَالُوا لَنَا أَعْمَلْنَا وَلَكُمْ أَعْمَلُكُمْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ  
لَا تُبْتَغِي الْجَهَلِينَ

Artinya : Dan apabila mereka mendengengar perkataan yang tidak bermamfaat, mereka berpaling dari padanya dan mereka berkata: “bagi kami amal-amal kami dan bagimu amal-amalmu, kesejahteraan atas dirimu, kami tidak ingin bergaul dengan orang-orang jahil”.

( QS. Al- Qasshash : 55 )

Dari penjelasan diatas, yakni tentang elastisitas emosional dalam perspektif islam, maka dapat disimpulkan bahwa elastisitas emosional dalam islam dapat diartikan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menolong, merasakan pikiran, serta mendengar perasaan orang lain dengan tulus dan ikhlas.

---

<sup>48</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemah, ( Bandung CV: Penerbit Diponegoro, 2010) 70.

## 2. Sensitivitas antar pribadi

### a. Pengertian

Sensitivitas antar pribadi merupakan kemampuan untuk menyadari, memahami, dan menghargai perasaan dan pikiran orang lain. Sensitivitas antar pribadi atau empati adalah “menyelaraskan diri” ( Peka ) terhadap apa, bagaimana dan latar belakang perasaan dan pikiran orang lain sebagaimana orang tersebut merasakan dan memikirkannya. Bersikap empatik artinya mampu “membaca orang lain dari sudut pandang emosi”. Orang yang empatik peduli pada orang lain dan memperlihatkan minat dan perhatiananya pada mereka.<sup>49</sup>

Seseorang dapat dikatakan memiliki empati jika ia dapat menghayati keadaan perasaan orang lain serta dapat melihat keadaan luar menurut pola acuan orang tersebut, dan mengomunikasikan penghayatan bahwa dirinya memahami perasaan, tingkah laku dan pengalaman orang tersebut secara pribadi. <sup>50</sup>

### b. Indikator sensitivitas antar pribadi

Tiga ciri kemampuan sensitivitas antar pribadi yang harus dimiliki antara lain<sup>51</sup>:

<sup>49</sup> Steven Stein, *Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, ( Bandung: Kaifa,2002), 139.

<sup>50</sup> Asri Budiningsih,*Belajar dan Pembelajaran Mengajar*, (Yogyakarta: Rineka Cipta2004),47.

<sup>51</sup> Daniel , *Emotional Intelligence* , 158.

1. Mendengarkan pembicaraan orang lain dengan baik, artinya individu mampu memberi perhatian dan menjadi pendengar yang baik dari segala permasalahan yang diungkapkan orang lain kepadanya.
2. Menerima sudut pandang orang lain, artinya individu mampu memadang permasalahan dari titik pandang orang lain sehingga akan menimbulkan toleransi dan kemampuan menerima perbedaan.
3. Peka terhadap perasaan orang lain, artinya individu mampu membaca perasaan orang lain dari isyarat verbal dan non verbal seperti nada bicara, ekspresi wajah, gerak-gerik dan bahasa tubuh lainnya.

### c. Elastisitas Emosional Dalam Perspektif Islam

Elastisitas emosional merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan serta kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi. Elastisitas emosional juga merupakan jalinan secara utuh yang dilakukan individu terhadap lingkungannya. Individu dengan kontrol diri tinggi sangat memerhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi. Individu cenderung akan mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat petunjuk situasional, lebih

fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, bersifat hangat dan terbuka.

Dalam firman Allah SWT<sup>52</sup>:

الَّذِينَ وَسَارُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِنْ رَيْكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ أُعِدَتْ لِلْمُتَّقِينَ  
 يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاً وَالضَّرَّاً وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ  
 الْمُحْسِنِينَ .

Artinya : Dan bersegeralah kamu kepada ampunan dari Tuhanmu dan kepada surga yang luasnya langit dan bumi yang disediakan untuk orang-orang yang beryaqwa. ( yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya). Baik diwaktu lapang maupun sempit, dan orang orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebijakan. ( Al-Imron : 133-134 )

### 3. Kinerja karyawan

#### a. Pengertian

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktifitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik,serta mempertahankan yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya

---

<sup>52</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemah, ( Bandung CV: Penerbit Diponegoro, 2010) 150.

pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang memaksimalkan merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya. Begitupula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.<sup>53</sup>

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>54</sup> Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>55</sup>

Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi, karena itu menjadi tugas penting bagi pihak manajemen untuk merumuskan kinerja lebih dahulu, yaitu menetukan hasil apa

<sup>53</sup> Mulyadi,Manajemen Sumber Daya manusia, (Bogor,IN MEDIA,2015),63.

<sup>54</sup> Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,( Penerbit LepKhair,2010).71.

<sup>55</sup> Luthans,*Organizational Behavior* ,( New York:Mc Grawhill, 2005), 165.

yang diharapkan dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi yang lainnya.<sup>56</sup>

### c. Indikator kinerja karyawan<sup>57</sup>

Indikator untuk kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator yaitu:

#### 1. Kualitas kerja :

Dimana kualitas ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan kemampuan karyawan .

#### 2. Kuantitas :

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

#### 3. 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

---

<sup>56</sup>[https://pengertian definisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/\(08 Mei 2018. 14.35\).](https://pengertian definisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/(08 Mei 2018. 14.35).)

<sup>57</sup>Robbins, ,*Perilaku Organisasi*, PT Indeks,(Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006),260.

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

### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### d. Tujuan Penilaian Kinerja

Setiap penilaian kerja karyawan harus memiliki tujuan yang jelas, apa yang ingin dicapai dengan adanya penilaian kerja tersebut dapat bermacam-macam antara lain:

- a. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.
- b. Menetapkan kenaikan gaji atau upah karyawan.
- c. Menetapkan kemungkinan terjadi pemindahan karyawan ke penugasan baru.
- d. Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Susilo Martoyo,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet Ke 4,( Yogyakarta: BPFE,2001),95.



## **BAB III**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Perkembangan PT.Bank Tabungan Negara (Persero)**

Bank BTN didirikan dengan maksud mendidik masyarakat untuk gemar menabung, Pemerintah Hindia Belanda melalui Koninklijk Besluit No. 27 tanggal 16 Oktober 1897 mendidikan *POSTSPAARBANK* yang kemudian terus hidup dan berkembang serta tercatat hingga tahun 1939 memiliki empat cabang yaitu di Jakarta, Medan, Surabaya, Dan Makassar. Pada tahun 1940 kegiatan terganggu, sebagai akibat penyerbuan Jerman atas Netherland yang mengabaikan penarikan tabungan besar-besaran dalam waktu yang relatif singkat (*rush*). Namun demikian keadaan keuangan *POSTSPAARBANK* pulih kembali pada tahun 1941. Tahun 1942 Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada pemerintah jepang. Jepang membekukan kegiatan *POSTSPAARBAN* dan mendirikan *TYOKIN KYOKU* sebuah bank yang bertujuan menarik dana melalui tabungan. Usaha Pemerintah Jepang ini tidak sukses karena dilakukan dengan paksaan. *TYOKIN KYOKU* hanya mendirikan satu cabang yaitu cabang yogyakarta.

Proklamasi kemerdekaan RI 17-08-1945 telah memberikan inspirasi kepada Bpk Darmosoetanton untuk memprakarsai pengambil alihan *TYOKINKYOKU* dari Pemerintah Jepang ke Pemerintah RI dan terjadilah penggantian nama menjadi KANTOR TABUNGAN POS.

Bapak Darmosoetanto ditetapkan oleh pemerintah RI menjadi direktur yang pertama. Tugas pertama KANTOR TABUNGAN POS adalah melakukan penukaran uang jepang dengan Oeang Republik Indonesia (ORI). Tetapi kegiatan KANTOR TABUNGAN POS tidak berumur panjang karena Agresi Belanda ( Desember 1949) nama KANTOR TABUNGAN POS diganti menjadi BANK TABUNGAN RI. Sejak lahirnya dan sampai berubah nama BANK TABUNGAN POS RI, lembaga ini bernaung dibawah Kementerian Perhubungan.

Banyak kejadian bernilai sejarah sejak tahun 1950 tetapi yang substantif bagi sejarah BTN adalah dikeluarkan UU darurat No.9 th 1950 yang mengubah nama menjadi *POST SPAARBANK IN INDONESIA* berdasarkan staatblat No.295 tahun 1941 menjadi BANK TABUNGAN POS dan memindahkan induk kementerian dari Kementerian Perhubungan ke Kementerian Keuangan dibawah Menteri Urusan Bank Sentral. Walaupun dengan UU Darurat tersebut masih bernama BANK TABUNGAN POS, tetapi tanggal 9 februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal lahir BANK TABUNGAN NEGARA. Nama BANK TABUNGAN POS meurut UU darurat tersebut dikukuhkan dengan UU No.36 th 1953 tanggal 18 Desember 1953. Perubahan nama dari BANK TABUNGAN POS menjadi BANK TABUNGAN NEGARA didasarkan dengan UU No. 2 th 1964 tgl 25 Mei 1964.

Penegasan status BANK TABUNGAN NEGARA sebagai bank milik Negara ditetapkan dengan UU No. 20 th 1968 yang sebelumnya (

sejak tahun 1946) BANK TABUNGAN NEGARA menjadi BNI unit V.

Jika tugas utama saat pendiri *POSTSPAARBANK* ( 1897) sampai dengan BANK TABUNGAN NEGARA (1968) adalah bergerak dalam lingkup penghimpunan dana masyarakat melalui tabungan. Bentuk hukum BTN mengalami perubahan lagi pada tahun 1992, bentuk hukum BTN berubah menjadi perusahaan perseroan. Sejak itu nama BTN menjadi PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) dengan *call* BANK BTN.<sup>59</sup>

## **2. Visi dan Misi PT BANK TABUNGAN NEGARA**

### **a. Visi**

Terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga.

### **b. Misi**

1. Berperan aktif dalam mendukung sektor perumahan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan, yang terintegrasi dalam sektor perumahan di Indonesia.
2. Memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga.
3. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis digital.
4. Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.

---

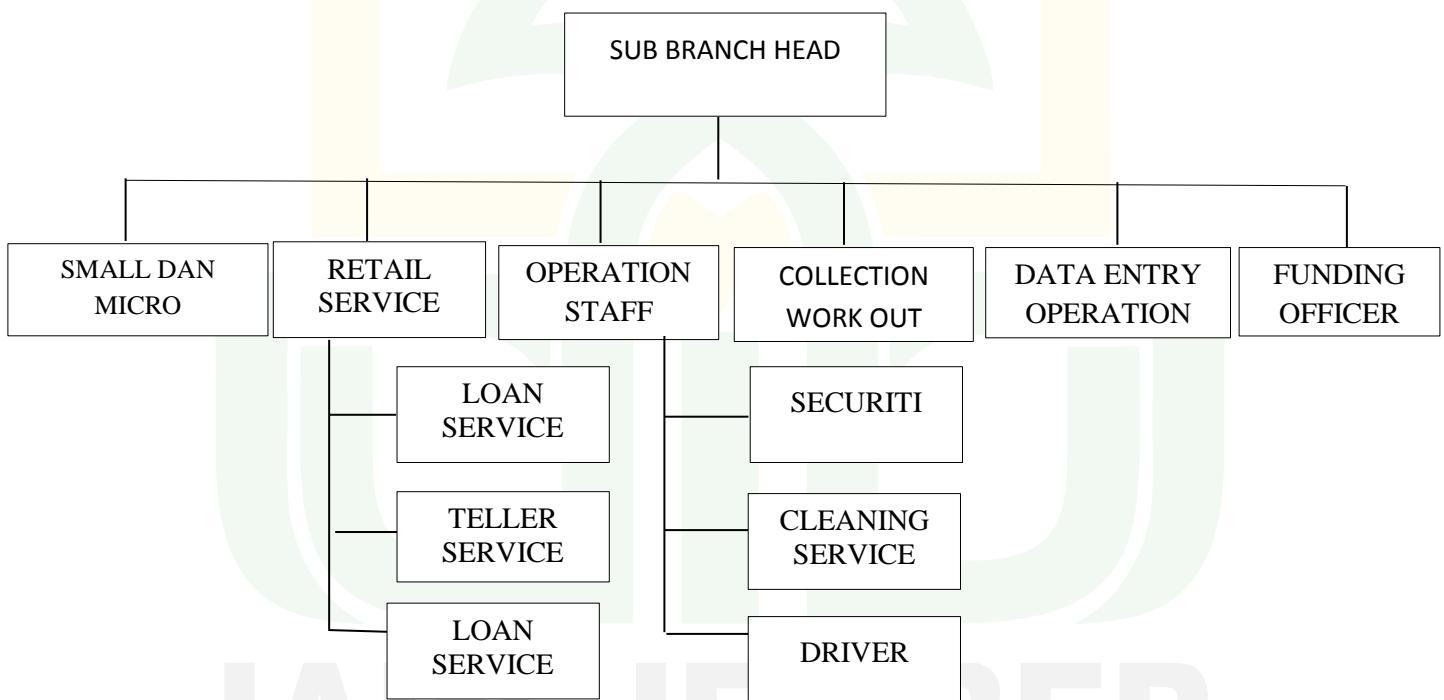
<sup>59</sup> Niken Devi, " Simtem Pemberian Kredit Pemilikan Rumah (KPR) Subsidi Pada Bank Tabungan Negara Cabang Surakarta", *Unsrat*, 5 (Juni,2009), 51.

5. Meningkatkan shareholder value dengan fokus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance.
6. Memerdulikan kepentingan masyarakat, sosial dan lingkungan secara berkelanjutan.<sup>60</sup>

### 3. Struktur Organisasi PT Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo

**Gambar 3.1<sup>61</sup>  
Struktur Organisasi**

#### PT.Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo



( Sumber : BTN KCP Probolinggo, Struktur Organisasi )

<sup>60</sup> Sumber, Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

<sup>61</sup> Ibid, 30 juli 2018

Berikut deskripsi tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Pembantu Probolinggo diuraikan sebagai berikut :

a. Branch Manager ( Kepala Cabang )

1. Fungsi *Branch Manager* adalah :

- a) Pengembangan Bisnis Cabang Pembantu
- b) Mengelola hubungan dengan nasabah
- c) Menyiapkan rencana bisnis untuk cabang
- d) Membimbing kampanye promosi dan upaya-upaya pemasaran

2. Perencanaan dan Penyusunan Kebijakan

- a) Menyusun kebijakan cabang sesuai petunjuk kantor cabang utama.
- b) Menetapkan strategi kinerja untuk seluruh unit seksi
- c) Membuat perencanaan sumber daya manusia

3. Pengawasan dan Persetujuan Transaksi Bisnis Cabang Pembantu

- a) Mengambil kepentingan bisnis
- b) Memberikan persetujuan terhadap transaksi yang tidak lazim
- c) Memotivasi bawahan dan perkerjaan

b. Small dan Micro Officer

- 1. Bertanggung jawab atas penyusunan laporan keuangan untuk pihak eksternal.
- 2. Bertanggung jawab atas berlangsungnya proses dan analisa laporan kinerja para pegawai dibank tersebut.

3. Bertanggung jawab atas pemeriksaan kebenaran atas alur transaksi operasional bank telah sesuai dengan aturan yang berlaku

c. Retail Service

1. Staf *Loan Service*

Tugas dan tanggung jawab staf *loan service* adalah

- a) Memberikan pelayanan kredit kepada nasabah.
- b) Memproses permohonan kredit dan menerima kelegkapan dokumen dari calon debitur serta membuat DUP (Daftar Usulan Permohonan).
- c) Melakukan wawancara kepada calon debitur
- d) Menganalisis pemberian kredit
- e) Membahas dan mengevaluasi DUP dalam Rapat Komite Kredit
- f) Menyelenggarakan realisasi kredit
- g) Memproses pelunasan kredit ( perhitungan jumlah pelunasan kredit)

2. *Teller Service*

Tugas dan tanggung jawab *teller service* adalah :

- a) Melayani setoran tunai angsuran kredit pemilikan rumah cabang sendiri dan cabang lain
- b) Melayani penarikan dan setoran tunai tabungan
- c) Memelihara rekening giro
- d) Melayani pembayaran dan detoran deposito

- e) Melayani transaksi giro dan penjemputan uang tunai
- f) Mengelola proses kas cabang
- g) Melayani kebutuhan nasabah lain
- h) Memastikan keaslian uang tunai yang diterima dari nasabah

### 3. *Customer Service*

- a) Memberikan pelayanan yang baik dan prima kepada semua nasabah, baik melalui loket bank BTN maupun melalui telepon.
- b) Memberikan pelayanan tabungan loket cabang dan tabungan kantor pos.
- c) Melayani proses pembukuan dan penutupan rekening rupiah dan valas.
- d) Melayani pembayaran bunga deposito.
- e) Membantu nasabah untuk melakukan transaksi dengan benar seperti menjelaskan mengenai persyaratan, prosedur, transaksi, atau pengisian formulir.
- f) Melayani nasabah dalam pengajuan keluhan atau komplain dan mengupayakan penyelesaian terbaik.

### 1. *Operation Staff*

Tugas dan tanggung jawab *Operation Staff* adalah:

- a) Bertanggung jawab atas seluruh aktivitas operasional *Bank Office* (operasional).

- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan mengenai operasional bank baik internal maupun eksternal.
- c) Memantau dan menjaga kelancaran operasional mesin ATM
- d) Melakukan proses kliring
- e) Bertanggung jawab atas kesuksesan proses kliring dikantor cabang pembantu.

## 2. *Collection Work Out*

Tugas dan tanggung jawab sebagai berikut

- a) Melakukan restrukturisasi kredit
- b) Melakukan upaya hukum guna penyelamatan kredit mulai dari pemberkasan hingga lelang.
- c) Memastikan semua langkah penyelesaian kredit bermasalah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- d) Membuat surat komfirmasi atau surat tagihan dan melakukan penagihan kepada debitur kolektif
- e) Melakukan monitoring terhadap pembayaran kredit kolektif
- f) Memeriksa hasil entry ( posting ) transaksi kolektor yang dilakukan teller/ *back office*.
- g) Melakukan monitoring dan administrasi data kolektif.
- h) Melakukan koordinasi kepala seksi atau unit kerja yang terkait dengan pembayaran kolektif.
- i) Melakukan pembinaan.

### 3. Data Entry Operation

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a) Membantu *Loan Service* dalam menginput data pemohon mulai dari kelengkapan, hingga akad realisasi
- b) Menyimpan dan mengelompokkan data pemohon sesuai dengan jenis kredit

### 4. Funding Operation / Marketer

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a) Mempromosikan produk yang dimiliki sehingga masyarakat tertarik menyimpan dananya dibank tersebut.
- b) Memperkenalkan keunggulan bank kepada masyarakat.

## 4. Budaya Perusahaan

### a. Mengedepankan Integritas

- 1. Perilaku Utama
  - a) Konsisten dan disiplin
  - b) Jujur dan berdedikasi
- 2. Makna nilai Strategis

Konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan sprinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.

### b. Bekerja Profesional

- 1. Perilaku Utama
  - a) Kompeten, Intrapreunership dan bertanggung jawab

b) Bekerja cerdas dan berorientasi pada hasil

2. Makna nilai strategis

Visioner, kompeten dibidangnya, selalu mengembangkan dari dengan teknologi terkini sehingga kinerja yang baik.

c. Bersemangat Melayani

1. Perilaku Utama

a) Tulus, terbuka

b) Kolaborasi yang produktif, saling percaya dan menghargai

2. Makna Nilai Strategis

Membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan sesama insan Bank BTN dan pihak lain dilandasi saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan yang sama.

d. Selalu berinovasi

1. Perilaku Utama

a) Tanggap terhadap perubahan

b) Kreatif melakukan penyempurnaan yang bernilai tambah

2. Makna Nilai Strategis

Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan

e. Spirit Mencapai Keunggulan

1. Perilaku Utama

a) Antusias Proaktif dan Pantang Menyerah

b) Efektif efisien dan mengutamakan kepuasan pelanggan

## 2. Makna Nilai Strategis

Memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).

## 5. Produk - Produk Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo

### 1. Produk Penghimpun Dana<sup>62</sup>

#### a. Tabunganku

Tabunganku untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan bersama oleh bank-bank di Indonesia untuk menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

#### b. Tabungan BTN Cermat

Produk tabungan baru khusus ditujukan kepada segmen masyarakat berpenghasilan rendah yang diterbitkan melalui jaringan kantor milik PT pos Indonesia, dengan menggunakan instrumen EDC dan kartu jenis magnetik (Tabungan Berbasis Kartu).

#### c. Tabungan BTN e'BataraPos

Merupakan peremajaan dari produk Tabungan Batara yang diselenggarakan bekerjasama dengan PT. Pos Indonesia (Persero) melalui loket kantor pos yang telah ditentukan.

#### d. Tabungan BTN Haji ( Plus – Reguler )

##### 1. Tabungan BTN Haji plus

---

<sup>62</sup> Dokumen Bank Tabungan Negara kcp Probolinggo, 2018

Merupakan tabungan yang khusus diperuntukkan kepada calon jamaah haji yang akan menjalankan ibadah haji dengan program penyelenggaraan haji khusus yang diselenggarakan oleh kantor Kementerian Agama.

## 2. Tabungan Haji Reguler

Merupakan tabungan yang diperuntukkan kepada calon jamaah haji yang akan mempersiapkan ibadah dengan program penyelenggaraan haji reguler.

### e. Tabungan BTN Payoll

Tabungan BTN Batara yang khusus digunakan untuk nasabah yang memakai fasilitas payroll Bank BTN dengan reference code 58.

### f. Tabungan BTN Junior

Merupakan tabungan yang diperuntukkan bagi anak-anak sampai dengan pelajar umur 12 tahun dengan tujuan mendidik, memperkenalkan dan menumbuhkan budaya menabung sejak dini.

### g. Tabungan Juara

Merupakan tabungan diperuntukkan bagi pelajar usia > 12 tahun sampai dengan mahasiswa usia maksimal 23 tahun dengan tujuan mengedukasi, menunjang kebutuhan para remaja dalam hal prestasi, kreasi dan kreatifitas.

h. Tabungan BTN Batara

Tabungan yang diperuntukkan bagi seluruh keluarga indonesia dengan berbagai kemudahan transaksi dan hadiah yang menarik.

i. Tabungan BTN Prima

Merupakan tabungan yang memberikan bunga yang tinggi dan point reward yang dapat ditukarkan dengan hadiah-hadiah menarik.

## 2. Produk Penyaluran Dana

a. Kredit Pemilikan Rumah (KPR) bersubsidi

Ini fasilitas kredit KPR bagi nasabah, BTN kerjasama dengan kementerian Perumahan Rakyat yang diberikan kepada masyarakat berpenghasilan rendah.

b. Kredit Bangun Rumah (KBR)

Kredit Bangun Rumah (KBR) BTN adalah fasilitas kredit bagi masyarakat yang ingin membangun rumah diatas tanah milik sendiri.

c. Kredit Griya Multi (KGM)

Fasilitas kredit diperuntukkan bagi pemohon/calon debitur perorangan untuk berbagi keperluan.

d. KPR BTN Platinum

KPR BTN platinum adalah kredit pemilikan rumah dari bank BTN untuk keperluan pembelian rumah dari developer

ataupun non developer, baik untuk pembelian rumah baru atau second, pembelian rumah belum jadi (indent) maupun take over kredit dari Bank lain.

e. Kredit Griya Utama ( KGU)

Fasilitas kredit yang diberikan bank untuk membeli rumah Toko guna dihuni dan digunakan sebagai toko.

f. Kredit Swadana

Fasilitas kredit yang diberikan kepada nasabah dengan jaminan berupa sebagian atau seluruh simpanan (baik berupa tabungan maupun deposito) yang disimpan dibank.

g. Kring Batara payroll

Fasilitas kredit kepada karyawan perusahaan/instansi dengan agunan gaji karyawan.

h. Kring Batara Non Payroll

Kredit ringan BTN (Kring BTN) adalah fasilitas cicilan ringan bagi karyawan perusahaan/ instansi hanya dengan mengajukan SK pegawai anda untuk mendapatkan kredit.

### 3. Produk Jasa

a. ATM Batara

Merupakan fasilitas layanan kartu bagi nasabah Tabungan dan giro di Bank yang memberikan kemudahan bagi nasabah dalam memenuhi berbagai macam kebutuhan transaksi melalui tarik tunai di mesin ATM, pembayaran tagihan dan berbelanja.

b. Kiriman Uang

Fasilitas jasa pelayana Bank BTN untuk pengiriman uang dalam bentuk rupiah maupun uang asing yang ditunjukkan kepada pihak lain disuatu tempat (dalam/ luar negeri).

c. Inkaso

Jasa pelayanan Bank BTN untuk melakukan penagihan kepada pihak ketiga atas inkaso tanpa dokumen ditempat lain di dalam negeri.

d. Safe Deposit Box

Jasa pelayanan bank dalam bentuk penyewaan wadah/box yang dirancang khusus untuk menyimpan barang berharga.

e. SMS Batara

Merupakan fasilitas layanan transaksi perbankan bagi nasabah yang dapat diakses dari handphone dengan cukup mengetik SMS ke nomor 3555.

f. SPP Perguruan Tinggi

SPP online merupakan layanan bank BTN bagi perguruan Tinggi/Sekolah dalam menyediakan delevery channel menerima setoran biaya-biaya Pendidikan secara online.

g. Real Time Gross Settlement (RTGS)

Sistem tranfer dana online dalam mata uang rupiah penyelesaiannya dilakukan per transaksi secara individu.

h. Penerimaan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPPIH)

Memberi kepastian keberangkatan haji berkat system online dan SISKOHAT.

i. Western Union

Adalah layanan kiriman uang Bank BTN bekerjasama dengan Western Union secara cepat (real time on line) yang dilakukan lintas negara atau dalam satu negara<sup>63</sup>.

## B. PENYAJIAN DATA

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Objek penelitian ini adalah karyawan PT Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo sebanyak 18 karyawan dengan teknik kuesioner mengenai pengaruh elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner atau angket, dengan jumlah item pernyataan berupa 5 butir pernyataan untuk variabel X1, dan 3 butir pernyataan untuk variabel X2, dan ada 9 butir pernyataan untuk Y. Jadi jumlah seluruhnya pernyataan berjumlah 17 pernyataan. Kuesioner atau angket yang disebarluaskan pada responden (Karyawan) berisikan pernyataan-pernyataan mengenai pengaruh elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

---

<sup>63</sup> Wawancara, Habib, *Operasional*, Probolinggo 2018

Penelitian memberikan alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1-5, bobot jawabannya adalah sebagai berikut:

STS	( Sangat Tidak Setuju )	dengan skor 1
TS	( Tidak Setuju )	dengan skor 2
N	( Netral )	dengan skor 3
S	( Setuju )	dengan skor 4
SS	( Sangat Setuju )	dengan skor 5

## C. ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESA

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar dan tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung pada tidaknya instrumen pengumpulan data sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat mengukur apa yang akan diukur. Untuk memutuskan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi ( $r$  hitung) tersebut dibandingkan dengan  $r$  tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 5% dengan rumus perbandingan berikut:

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = valid

2. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = tidak valid

Dalam penelitian ini menggunakan populasi karyawan sebanyak 18 orang, sehingga  $DF = N - 2 = 18 - 2 = 16$ . Maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,497. Berikut ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Uji Validitas Elastisitas Emosional**

Variabel	Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{Tabel}$	Keterangan
Elastisitas Emosional	Item 1	0,796	0,497	Valid
	Item 2	0,725	0,497	Valid
	Item 3	0,740	0,497	Valid
	Item 4	0,763	0,497	Valid
	Item 5	0,798	0,497	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas berikut menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing pernyataan lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sebesar 0,497 (tarif signifikan 5% dan  $df = 16$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Sensitivitas Antar Pribadi**

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Sensitivitas Antar Pribadi	Item 1	0,671	0,497	Valid
	Item 2	0,712	0,497	Valid
	Item 3	0,499	0,497	Valid
	Item 4	0,714	0,497	Valid
	Item 5	0,681	0,497	Valid
	Item 6	0,601	0,497	Valid
	Item 7	0,667	0,497	Valid

Data : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas berikut menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk masing-masing pernyataan lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,497 (tarif signifikan 5% dan df= 16), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,749	0,497	Valid
	Item 2	0,557	0,497	Valid
	Item 3	0,509	0,497	Valid
	Item 4	0,635	0,497	Valid
	Item 5	0,640	0,497	Valid
	Item 6	0,591	0,497	Valid
	Item 7	0,785	0,497	Valid
	Item 8	0,701	0,497	Valid
	Item 9	0,715	0,497	Valid

Sumber : data diolah ,2018

Berdasarkan tabel diatas berikut menunjukan bahwa nilai r-hitung untuk masing-masing pernyataan lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,497 (tarif signifikan 5% dan df= 16), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### b. Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitasnya dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

1. hasil Alpha *Cronbach* > 0,60 = reliabel
2. hasil Alpha *Cronbach* < 0,60 = tidak reliabel

Berikut adalah hasil uji reabilitas dengan spss dari semua variabel penelitian ini :

**Tabel 3.4**  
**Uji Reabilitas Instrumen Variabel X1, X2, dan Y**

Variabel X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

Variabel X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	7

Variabel Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	9

Dari hasil uji reliabilitas semua instrumen variabel penelitian diatas, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* semua variabel penelitian diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen variabel X1,X2,dan Y reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

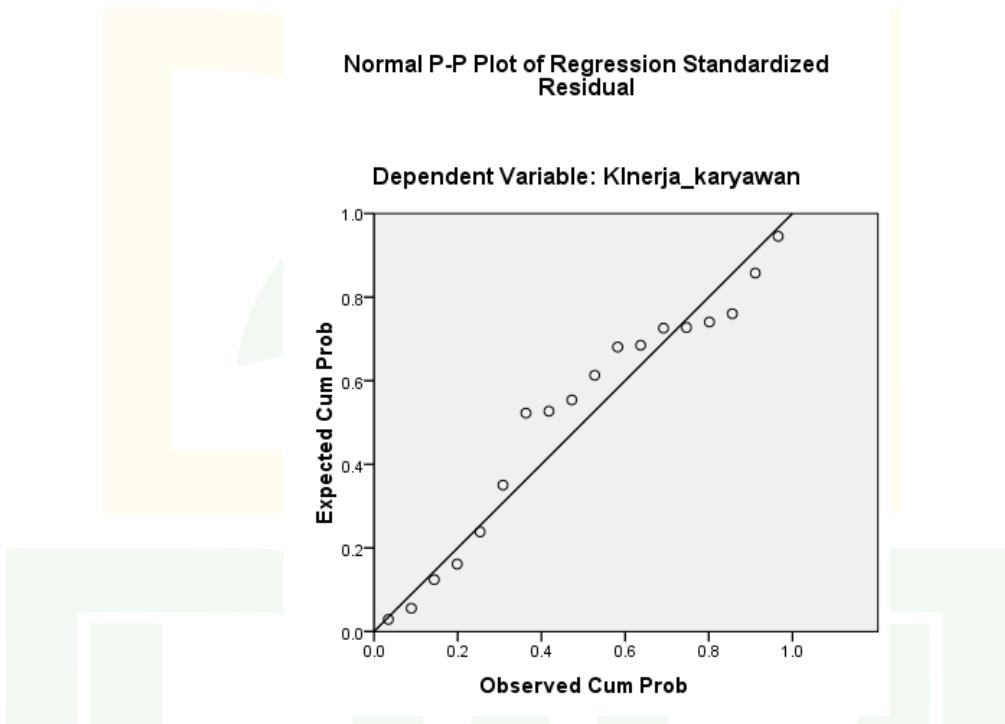
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linier memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik ialah yang residual datanya berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dengan melihat grafik normal *probability plot*, dimana jika titik plot menyebar disekitar garis

diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal, berarti model regresi berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan spss:

Gambar.3.2

### Uji Normalitas Data



Dari hasil pengujian diatas dapat pada grafik *probability plot* bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama maka

disebut homokedastisitas dan jika berbeda adalah heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi ialah dengan melihat garafik *scatterplot*, yaitu jika ploting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat, maka model regresi yang kita miliki tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

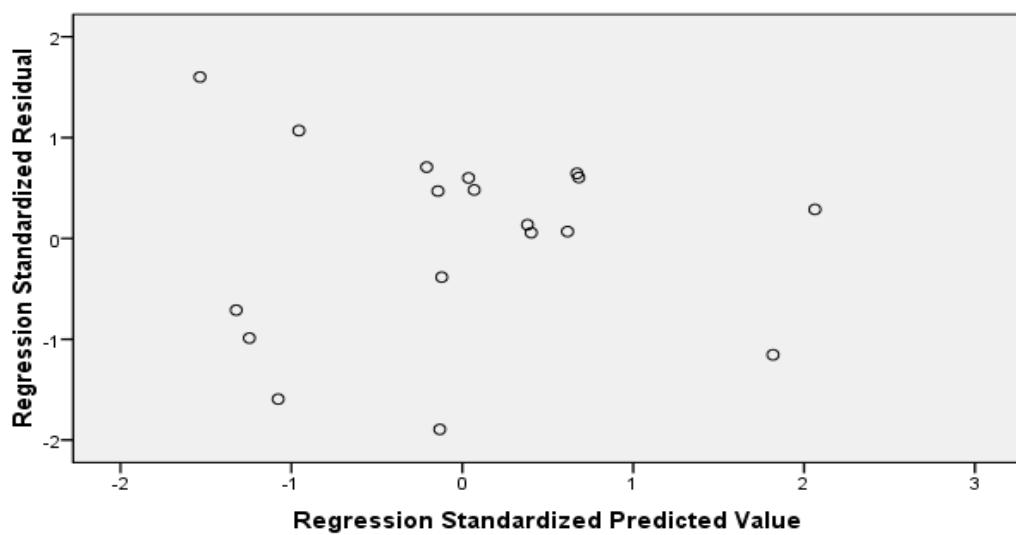
Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan spss:

Gambar 3.3

### **Uji Heteroskedastisitas**

#### **Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja\_karyawan**



Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat garafik *scatterplot*, tidak menyebar secara rata dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelai, maka terdapat masalah multikolonieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk itu mendeteksi atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* dan lawannya
2. *Variance inflation factor*.

Ketika pengujian multikolonieritas diukur berdasarkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hasil pengujian multikolonieritas dengan spss adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Uji Multikolonieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Elastisitas_Emosional	.999	1.001
Sensitivitas-AntarPribadi	.999	1.001

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Elastisitas_Emosional	.999	1.001
Sensitivitas-AntarPribadi	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai *tolerance* semua variabel > 0,10 dan nilai VIF semua variabel < dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas antara variabel dalam model regresi.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari elastisitas emosional (X1), sensitivitas antar pribadi (X2), kinerja karyawan (Y). Hasil dari perhitungan regresi liner berganda dengan bantuan *SPSS VERSION 17* adalah sebagai berikut

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.329	2.823			3.471	.025
elastisitas_emosional	.351	.084	.940		2.609	.041
sensitivitas_antarpribadi	.292	.087	.966		14.783	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Dari Hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi linier berganda ialah:

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

$$Y = 9.329 + 0,351X_1 + 0,292X_2 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda diatas dapat memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 9.329 menyatakan bahwa jika nilai elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi konstan (tetap), maka nilai kinerja adalah sebesar 9.329
- b. Nilai  $\beta_1$  koefesien variabel elastisitas emosional sebesar 0,351 menyatakan bahwa jika elastisitas emosional naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,351 dengan asumsi nilai variabel lain tetap atau Nol (0). Angka tersebut bernilai positif artina semakin kuat pengaruh variabel elastisitas emosional, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan di BTN KCP Probolinggo. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh elastisitas emosional maka semakin menurun kinerja karyawan di BTN KCP Probolinggo.
- c. Nilai  $\beta_2$  koefisien variabel sensitivitas antar priadi sebesar 0,292 menyatakan bahwa jika sensitivitas antar pribadi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,292 dengan asumsi nilai variabel lain tetap atau Nol (0). Angka tersebut bernilai positif artinya semakin kuat pengaruh variabel sensitivitas

antar pribadi, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan di BTN KCP Probolinggo. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh sensitivitas antar pribadi maka semakin menurun kinerja karyawan di BTN KCP Probolinggo.

#### 4. Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefesien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefesien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan prosentase pengaruhnya secara besar pula. Dari hasil perhitungan SPSS didapat nilai koefesien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Tabel Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.936	.928	1.291

a. Predictors: (Constant), sensitivitas\_antarpribadi, elasticitas\_emosional

Berdasarkan hasil uji koefesien determinasi diatas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0.928. hal ini menunjukkan bahwa variabel elasticitas emosional dan sensitivitas antar pribadi mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 92,8%. sedangkan

sisanya 07,2 % ( 100% - 92,8% ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

## 5. Uji Hipotesa

### a. Analisis Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak. Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan spss:

**Tabel 3.8**  
**Uji F Kinerja Karyawan**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	365.949	2	182.974	109.804	.000 <sup>a</sup>
Residual	24.996	15	1.666		
Total	390.944	17			

a. Predictors: (Constant), sensitivitas\_antarpribadi, elastisitas\_emosional

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan uji F diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 109.804. Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 18 orang dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dan F tabel = ( k ; n- k = 2; 16 ). Sehingga diperoleh F tabel = 3,63, dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000. Karena nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka Ha<sub>3</sub> diteima. Sehingga dapat dikatakan bahwa

elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### b. Analisis Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individu pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t dengan spss :

**Tabel 3.9**  
**Uji t Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.329	2.823		3.471	.025
elastisitas_emosional	.351	.084	.940	2.609	.041
sensitivitas_antarpribadi	.292	.087	.966	14.783	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan uji t diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung dan nilai signifikansi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Elastisitas emosional, t hitung = 2,609 dan nilai signifikansi 0,041.
2. Sensitivitas Antar Pribadi, t hitung = 14,783 dan nilai signifikansi 0,000

Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 18 dengan tingkat signifikansi 5% ( 0,05) dan T tabel = ( a/2 ; n – k - 1 = 0,025 ; 15 ), sehingga diperoleh nilai t tabel= 2, 131.

Karena semua nilai t hitung dari semua variabel X1 dan X2 diatas nilai t tabel dan nilai signifikansi yang dihasilakan diatas dibawah 0,05.

1. Elastisitas Emosional, nilai t hitung  $2,609 > 2,131$  t tabel, dan nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan elastisitas emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Sensitivitas Antar Pribadi, Nilai t hitung  $14.783 > 2,131$  t tabel, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . maka  $H_2$  diterima, sehingga dapat dikatakan sensitivitas antar pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **D. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa telah terbukti variabel elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

adapun persamaan regresi kinerja berganda yang didapatkan, sebagai berikut:

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

$$Y = 9,329 + 0,351X_1 + 0,292X_2 + e$$

Dimana  $Y = \text{Kinerja Karyawan}$

$X_1 = \text{Elastisitas Emosional}$

$X_2 = \text{Sensitivitas Antar Pribadi}$

## 1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial (Uji t)

- a. Adakah pengaruh elastisitas emosional terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa elastisitas emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dengan hasil perhitungan spss, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel elastisitas emosional adalah sebesar 0,041. Karena signifikansi  $0,041 < 0,05$  maka  $ha_1$  diterima yang berbunyi elastisitas emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo dan  $Ho_1$  ditolak yang berbunyi elastisitas emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa elastisitas emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

- b. Adakah pengaruh sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo?

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa sensitivitas antar pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dengan hasil perhitungan spss, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel sensitivitas antar pribadi adalah sebesar 0,000. Karena signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $ha_2$  diterima yang berbunyi sensitivitas antar pribadi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan di Bank Tabunga Negara KCP Probolinggo dan  $H_0_2$  ditolak yang berbunyi sensitivitas antar pribadi tidak berpengaruh terhadap kinerka karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

Berdasarkan analisi dan interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa sensitivitas antar pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

## 2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan spss, dimana nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000. Karena signifikasi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima yang berbunyi elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Tabunga Negara KCP Probolinggo dan  $H_0_3$  ditolak yang berbunyi elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi tidak berpengaruh terhadap kinerka karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.

### 3. Koefesien Determinasi (R Square)

Adapun besar pengaruh dari variabel elastisitas emosional, sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo adalah sebesar 92,8%, sedangkan sisanya 07,2 % ( 100% - 92,8% ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh elastisitas emosional, sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Menurut pengujian secara parsial dari variabel elastisitas emosional memiliki nilai t hitung sebesar 2,609 dengan nilai signifikan 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,609 > 2,131$  ), serta nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel elastisitas emosional dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
2. Menurut pengujian secara parsial dari variabel sensitivitas antar pribadi memiliki nilai t hitung sebesar 14,783 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $14,783 > 2,131$  ), serta nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sensitivitas antar pribadi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
3. Menurut pengujian secara simultan ( bersama-sama ) menunjukkan bahwa nilai F hitung  $> F$  ( $109,804 > 3,63$ ) tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan ialah dibawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## B. SARAN – SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, peneliti memberi saran kepada pihak terkait sebagai berikut:

1. Diharapkan kualitas kehidupan kerja seperti elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi lebih dioptimalkan lagi. Jika karyawan mendapatkan kualitas hidup yang baik dimana tempat perusahaan dia bekerja maka karyawan akan memberikan kerja terbaik sesuai tujuan dengan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu,Mangkumanegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Asri Budiningsih. 2004. *Belajar dan Pembelajaran Mengajar*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikanto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Dwi . 2016. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Jember*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Daniel Goleman. 1997. *Emotional Intelligence*. Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama.
- Edy Supriyadi. 2014. *SPSS+Amos (Statistical Data Analys)*. Jakarta : In Media.
- Elok Faiqoh. 2017. *Pengaruh Partisipasi karyawan, pengembangan karier,dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM kantor are Jember*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Furqon Febri. 2015. *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari*, Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghazali Imam. 2011. *Aplikasi Analisi multivariate dengan SPSS*, Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Goleman Daniel. 2005. *Working With Emotional IntelligenceKecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghazali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- George R Terry. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*.Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Gufron. 2010. *Teori-Teori Perkembangan*. Bandung: Refika aditama.
- Husaini Usman. 2009. *Manajemen*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- <https://pengertian> definisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/(08 Mei 2018. 14.35).
- Higgs. 2007. *Pemimpin dengan kecerdasan Emosional didalam rees D dan McBain R*.*People Manajemen: Teori dan Strategi*. Jakarta:Kencana.

- Hasanah Uswatun. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Imam Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang Universitas Dipenogoro.
- Indah Wahyuni. 2012. *Statistik pendidikan*. Jember: STAIN JEMBER Press.
- Laili Nur Diana. 2017. *Pengaruh Standart Layanan MOBILE BANKING Terhadap Kepuasan Nasabah di BNI Syariah Kantor cabang Jember*. Skripsi: IAIN Jember.
- Latan Hengky. 2013. *Analisis multivariate : Teknik dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Lita Lestari. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada karyawan kampoeng djowo sekatal,kendal,jawa tengah*, Skripsi: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Lia Hasanah. 2016. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember)*, Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Luthans. 2005. *Organizational Behavior*. New York:Mc Grawhil.
- Kutipan Jurnal,Niken Devi,2009, *Sistem Pemberian Kredit Pemilikan Rumah (KPR) Subsidi pada Bank Tabungan Negara cabang surakarta*.
- Malayu. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara,Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bogor:IN MEDIA
- Muh Nur Gufron, Ririn Risnawita. 2014. *Teori-Teori Psikolog*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nanang Martoyo. *Metode Penelitian Kuantitatif*, .....
- Martoyo Susilo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet Ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit LepKhair.
- Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesi.

- Robbins. 2006. Stephen P, *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Santrock, John W. 2007. *Remaja*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 1998. *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta Grafindo.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono & Wibowo Ari. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyadi Edy. 2014. *SPSS+Amos (Statistical Data Analysis)*, Jakarta: In Media.
- Santoso Sanggih. 2014. *SPSS 22 From Exsential to Expert Skill*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Steven J. Stein. 2002. *Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung: Kaifa.
- Sri Langgeng Ratnasari.2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT.PEB Bat*. skripsi: Universitas Batam.
- Teguh Muhammad.2005. *Metode Penelitishn Kuantitatif*, Jakarta : CV Setia Budi.
- Tukiran Taniredja, Hidayati Mustafidah. 2014. *Penelitian Kuantitatif ( sebuah pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jember: IAIN Pers

IAIN JEMBER

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Urifa

Nim : 083 143 126

Prodi/Jurusan : Perbankan Syari'ah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : IAIN Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH ELASTISITAS EMOSIONAL DAN SENSITIVITAS ANTAR PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA KCP PROBOLINGO”**

adalah benar-benar karya asli saya. kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jember, 16 Oktober 2018

Saya yang menyatakan



Urifa  
NIM. 083 143 126

## **MATRIX PENELITIAN**

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS MASALAH	HIPOTESIS
Pengaruh Elastisitas Emosional dan Sensitivitas Antar Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo	<p>A. Variabel Independent:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Elastisitas emosional (<math>X_1</math>)</li> <li>Sensitivitas antar pribadi (<math>X_2</math>)</li> </ol> <p>B. Variabel dependent</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>a) Kemampuan mengendalikan perilaku</p> <p>b) Kemampuan mengendalikan stimulus</p> <p>c) Kemampuan mengantisipasi peristiwa</p> <p>d) Kemampuan menafsirkan peristiwa</p> <p>e) Kemampuan mengambil keputusan</p> <p>a. Menjadi pendengar yg baik.</p> <p>b. Menerima sudut pandang orang lain.</p> <p>c. Peka</p> <p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketetapan waktu</p> <p>d. Efektivitas</p> <p>e. Kemandirian</p>	<p>1. Sumber data primer :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kuisisioner</li> <li>Observasi</li> </ol> <p>2. Sumber data sekunder :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dokumentasi</li> <li>Kepustakaan</li> <li>Internet / Website</li> </ol>	<p>1. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif</p> <p>2. Penentuan subyek/sumber data penelitian menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder</p> <p>3. Metode penelitian pengumpulan data :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Angket</li> <li>Dokumentasi</li> <li>Observasi</li> </ol> <p>4. analisis data :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Uji Instrumen data</li> <li>Uji asumsi klasik</li> <li>Anasis Regresi berganda</li> <li>Uji koefisien determinasi</li> <li>Uji Hipotesis:</li> <ol style="list-style-type: none"> <li>Uji t</li> <li>Uji F</li> </ol> </ol>	<p>1. Bagaimana pengaruh elastisitas emosional (<math>x_1</math>) terhadap kinerja karyawan (y) pada Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo</p> <p>2. Bagaimana pengaruh sensitivitas antar pribadi (<math>x_2</math>) terhadap kinerja karyawan pada Bank tabungan Negara KCP Probolinggo</p> <p>3. Bagaimana pengaruh elastisitas emosional (<math>x_1</math>) dan sensitivitas antar pribadi (<math>x_2</math>) terhadap kinerja karyawan (y) pada Bank Tabungan Negara KCP probolinggo</p>	<p>1). <math>Ha_1</math> : Diduga Elastisitas Emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTN KCP Probolinggo.</p> <p>2). <math>Ha_2</math> : Diduga sensitivitas antar pribadi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN KCP Probolinggo</p> <p>3). <math>Ha_3</math>: Diduga Elastisitas emosional dan sensitivitas antar pribadi terhadap kinerja karyawan BTN KCP Probolinggo</p>



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

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

**J E M B E R**

Nomor : B.14/S/ln.20/7.a/PP.00.9/10/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada

Yth : Pimpinan Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo

Di

Probolinggo

***Assalamu'alaikum Wr. Wb.***

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Urifa  
NIM : 083143126  
Semester : VIII  
Prodi : Perbankan Syariah  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Alamat : RT 02/RW 01, Desa Patemon , Kec. Krejengan, Kab. Probolinggo.  
No TLP : 085231143722  
Judul Skripsi : PENGARUH ELASTISITAS EMOSIONAL DAN SENSITIVITAS ANTAR PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA KCP PROBOLINGGO

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb.***

Jember,22-Mei-2018

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Pengembangan Lembaga



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

## Lampiran 1. Angket Kuesioner

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Saya Urifa, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi yang mengenai “ Pengaruh Elastisitas Emosional Dan Sensitivitas Antar Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan“.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar/salah.semua semua informasi yang kami berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai dan pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal Bapak/Ibu mendapat balasan dari Tuhan yang Esa. Aamiin.

Hormat Saya,

Urifa

## **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Umur : .....

Jenis kelamin : .....

Pendidikan terakhir : .....

Lama bekerja : .....

Unit/bagian : .....

Status Perkawinan : .....

### **Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 Alternatif pengisian jawaban,yaitu :  
STS: Sangat Tidak Setuju (1)  
TS : Tidak Setuju (2)  
N : Netral (3)  
S : Setuju (4)  
SS : Sangat Setuju (5)

NO	Pernyataan Kinerja Karyawan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berusaha menjaga kualitas kerja saya					
2	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan teliti					
3	saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4	Secara konsisten saya melakukan pekerjaan sampai tujuan yg ditetapkan dapat dicapai					

5	Saya selalu memberikan ide baru dalam mengatasi masalah pekerjaan					
6	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan					
7	Saya mengutamakan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi					
8	Saya menunjukkan antusias kerja dengan kerja sama yang baik					
9	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu memegang standart professional yang tinggi					

NO	Pernyataan Elastisitas Emosional	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat mengenali/mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat					
2	Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya sendiri					
3	Saya mampu mengendalikan emosi saya					
4	Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat					
5	Saya mampu mengambil keputusan					

NO	Pernyataan Sensitivitas Antar Pribadi	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat merasakan perasaan orang lain					
2	Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah					
3	Saya selalu memberikan perhatian penuh kepada nasabah					
4	Bank memiliki karawan yang dapat memberikan pemahaman secara personal kepada nasabah					

<b>5</b>	Pelayanan yang diberikan kepada semua nasabah tanpa memandang status sosial					
<b>6</b>	Saya selalu menerima sudut pandang orang lain,					
<b>7</b>	Saya mampu menjadi pendengar ang baik jika terdapat keluhan-keluhan dari nasabah					



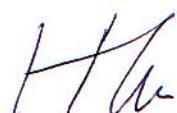
Lampiran : Jurnal Kegiatan Penelitian

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**

Lokasi Penelitian: Bank Tabungan Negara KCP Probolinggo

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	Selasa, 24 Juli 2018	Menyerahkan surat ijin penelitian	H.Z
2.	Rabu, 25 Juli 2018	Diterima penelitian	H.Z
3.	Senin, 30 Juli 2018	Menyerahkan kuesioner kepada karyawan BTN KCP Probolinggo	H.Z
4.	Kamis, 3 Agustus 2018	Melengkapi data yang kurang	H.Z
5.	Kamis, 4 Oktober 2018	Meminta Surat Selesai Penelitian	H.Z

Probolinggo, 4 Oktober 2018  
PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk,  
Kantor Cabang Pembantu Probolinggo



**Mochammad Hasnan Habib**  
**Operation Staff**

N	Variabel X1					Variabel X2		
	Elastisitas Emosional					Sensitivitas		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3
1	4	5	4	4	4	4	5	4
2	4	5	3	5	5	4	2	2
3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	4	5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	3	4	4
6	4	5	5	4	3	4	4	4
7	3	3	2	4	4	3	4	2
8	3	3	3	3	3	4	4	4
9	4	5	5	4	5	4	2	3
10	4	5	5	4	4	4	3	2
11	4	5	5	5	4	4	3	4
12	4	3	4	3	2	4	4	4
13	4	3	5	2	2	4	4	4
14	3	3	2	3	2	4	4	4
15	4	2	5	4	4	4	4	4
16	5	4	5	5	5	4	4	3
17	5	3	4	4	4	5	5	4
18	5	4	5	5	4	5	5	3



**Data Hasil Kuesioner**  
**Elastisitas Emosional, Sensitivitas Antar Pribadi dan Kinerja Karyawan**  
**PT BANK Tabungan Negara KCP Probolinnggo**

Variabel X2				Variabel Y				
Sifat-sifat Antar Pribadi				Kinerja Karyawan				
X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
2	5	4	5	4	5	4	2	5
4	4	5	5	4	5	2	4	4
4	3	4	4	2	3	3	4	3
4	5	4	4	4	5	4	4	5
2	2	4	4	3	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	3	2	2	3
3	5	4	5	4	4	4	3	5
2	3	3	5	4	3	3	2	3
2	4	2	4	4	4	2	2	4
3	5	2	5	4	4	4	3	5
4	2	4	4	4	4	4	4	2
3	4	4	4	4	5	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	3	3	5	5



van				<b>Total Variabel X1</b>	<b>Total Variabel X2</b>	<b>Total Variabel Y</b>
<b>Y1.6</b>	<b>Y1.7</b>	<b>Y1.8</b>	<b>Y1.9</b>			
4	5	5	4	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>38</b>
5	4	2	4	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>34</b>
4	3	3	2	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>27</b>
4	4	4	4	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>38</b>
4	4	4	4	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>31</b>
4	4	4	4	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>36</b>
4	4	4	2	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>27</b>
4	4	4	5	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>37</b>
3	3	2	4	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>27</b>
2	4	3	4	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>29</b>
2	3	3	3	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>31</b>
4	4	4	4	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>34</b>
4	4	4	3	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>35</b>
4	4	4	4	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>35</b>
4	4	4	4	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>36</b>
4	4	4	3	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>33</b>
5	5	5	5	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>44</b>
5	5	5	5	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>41</b>



## LAMPIRAN OUTPUT SPSS

### 1. UJI VALIDITAS

#### Variabel X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_x1
X1.1	Pearson Correlation	1	.343	.761**	.499	.484	.796**
	Sig. (2-tailed)		.163	.000	.035	.042	.000
	N	18	18	18	18	18	18
X1.2	Pearson Correlation	.343	1	.386	.444	.532	.725**
	Sig. (2-tailed)	.163		.113	.065	.023	.001
	N	18	18	18	18	18	18
X1.3	Pearson Correlation	.761**	.386	1	.305	.312	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.113		.218	.207	.000
	N	18	18	18	18	18	18
X1.4	Pearson Correlation	.499	.444	.305	1	.753**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.035	.065	.218		.000	.000
	N	18	18	18	18	18	18
X1.5	Pearson Correlation	.484	.532	.312	.753**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.042	.023	.207	.000		.000
	N	18	18	18	18	18	18
Total_x1	Pearson Correlation	.796**	.725**	.740**	.763**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	18	18	18	18	18	18

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

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

## Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.352	.210	.389	.600**	.186	.387	.671**
	Sig. (2-tailed)		.152	.404	.110	.008	.461	.113	.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.2	Pearson Correlation	.352	1	.494	.271	.321	.447	.363	.712**
	Sig. (2-tailed)	.152		.037	.278	.195	.063	.139	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.3	Pearson Correlation	.210	.494	1	.205	.184	.080	.102	.499*
	Sig. (2-tailed)	.404	.037		.415	.465	.752	.688	.035
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.4	Pearson Correlation	.389	.271	.205	1	.306	.594**	.363	.714**
	Sig. (2-tailed)	.110	.278	.415		.218	.009	.138	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.5	Pearson Correlation	.600**	.321	.184	.306	1	.063	.644**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.008	.195	.465	.218		.804	.004	.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.6	Pearson Correlation	.186	.447	.080	.594**	.063	1	.314	.601**
	Sig. (2-tailed)	.461	.063	.752	.009	.804		.204	.008
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.7	Pearson Correlation	.387	.363	.102	.363	.644**	.314	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.113	.139	.688	.138	.004	.204		.003
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
Total_X2	Pearson Correlation	.671**	.712**	.499	.714**	.681**	.601**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.035	.001	.002	.008	.003	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

### Variabel Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.373	.210	.389	.600**	.186	.586	.352	.748**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.127	.404	.110	.008	.461	.011	.152	.000	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.2	Pearson Correlation	.373	1	.368	.137	.411	.206	.410	.205	.298	.557*
	Sig. (2-tailed)	.127		.133	.587	.090	.413	.091	.414	.230	.016
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.3	Pearson Correlation	.210	.368	1	.205	.184	.080	.126	.494*	.323	.509*
	Sig. (2-tailed)	.404	.133		.415	.465	.752	.617	.037	.191	.031
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.4	Pearson Correlation	.389	.137	.205	1	.306	.594**	.292	.271	.336	.635**
	Sig. (2-tailed)	.110	.587	.415		.218	.009	.240	.278	.172	.005
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.5	Pearson Correlation	.600**	.411	.184	.306	1	.063	.397	.321	.388	.640**
	Sig. (2-tailed)	.008	.090	.465	.218		.804	.103	.195	.112	.004
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.6	Pearson Correlation	.186	.206	.080	.594**	.063	1	.595**	.447	.286	.591**
	Sig. (2-tailed)	.461	.413	.752	.009	.804		.009	.063	.250	.010
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.7	Pearson Correlation	.586*	.410	.126	.292	.397	.595**	1	.789**	.564*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.011	.091	.617	.240	.103	.009		.000	.015	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.8	Pearson Correlation	.352	.205	.494*	.271	.321	.447	.789**	1	.314	.701**
	Sig. (2-tailed)	.152	.414	.037	.278	.195	.063	.000		.205	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.9	Pearson Correlation	.748**	.298	.323	.336	.388	.286	.564*	.314	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.230	.191	.172	.112	.250	.015	.205		.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Total_Y	Pearson Correlation	.746**	.557*	.509*	.635**	.640**	.591**	.785	.701**	.715*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.031	.005	.004	.010	.000	.001	.001	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

## Variabel X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.56	9.791	.692	.757
X1.2	15.56	9.320	.539	.795
X1.3	15.44	8.850	.537	.802
X1.4	15.67	9.765	.637	.768
X1.5	15.78	8.889	.657	.757

## Variabel X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.72	9.859	.594	.669
X2.2	22.83	9.324	.512	.679
X2.3	23.17	10.618	.315	.725
X2.4	23.33	8.706	.516	.678
X2.5	22.67	8.941	.486	.687
X2.6	22.72	9.977	.413	.704
X2.7	22.22	11.595	.291	.727

## Variabel Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	30.17	18.618	.672	.789
Y1.2	30.00	19.647	.439	.812
Y1.3	30.61	19.781	.373	.819
Y1.4	30.78	17.830	.481	.811
Y1.5	30.11	17.869	.489	.809
Y1.6	30.17	18.971	.460	.810
Y1.7	30.06	18.879	.729	.788
Y1.8	30.28	17.859	.588	.794
Y1.9	30.28	17.742	.606	.792

## 2. Uji Reabilitas

### 1. Variabel X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

### 2. Variabel X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	7

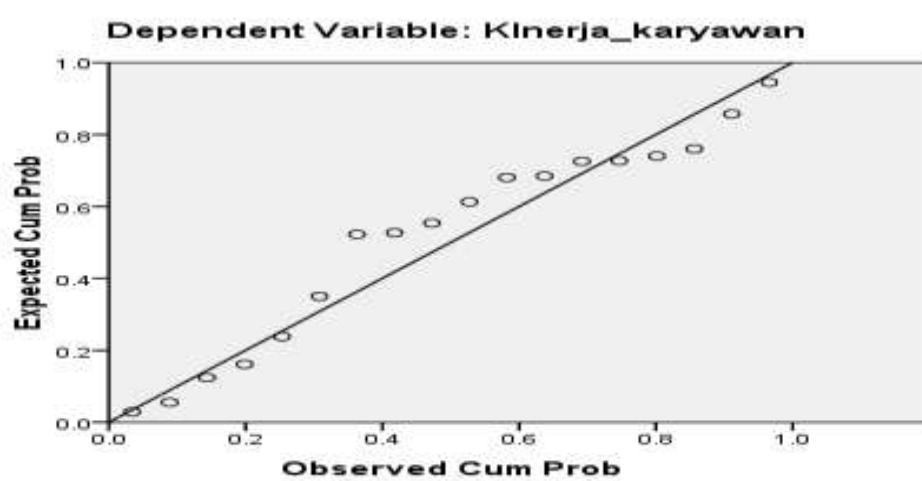
### 3. Variabel Y

**Reliability Statistics**

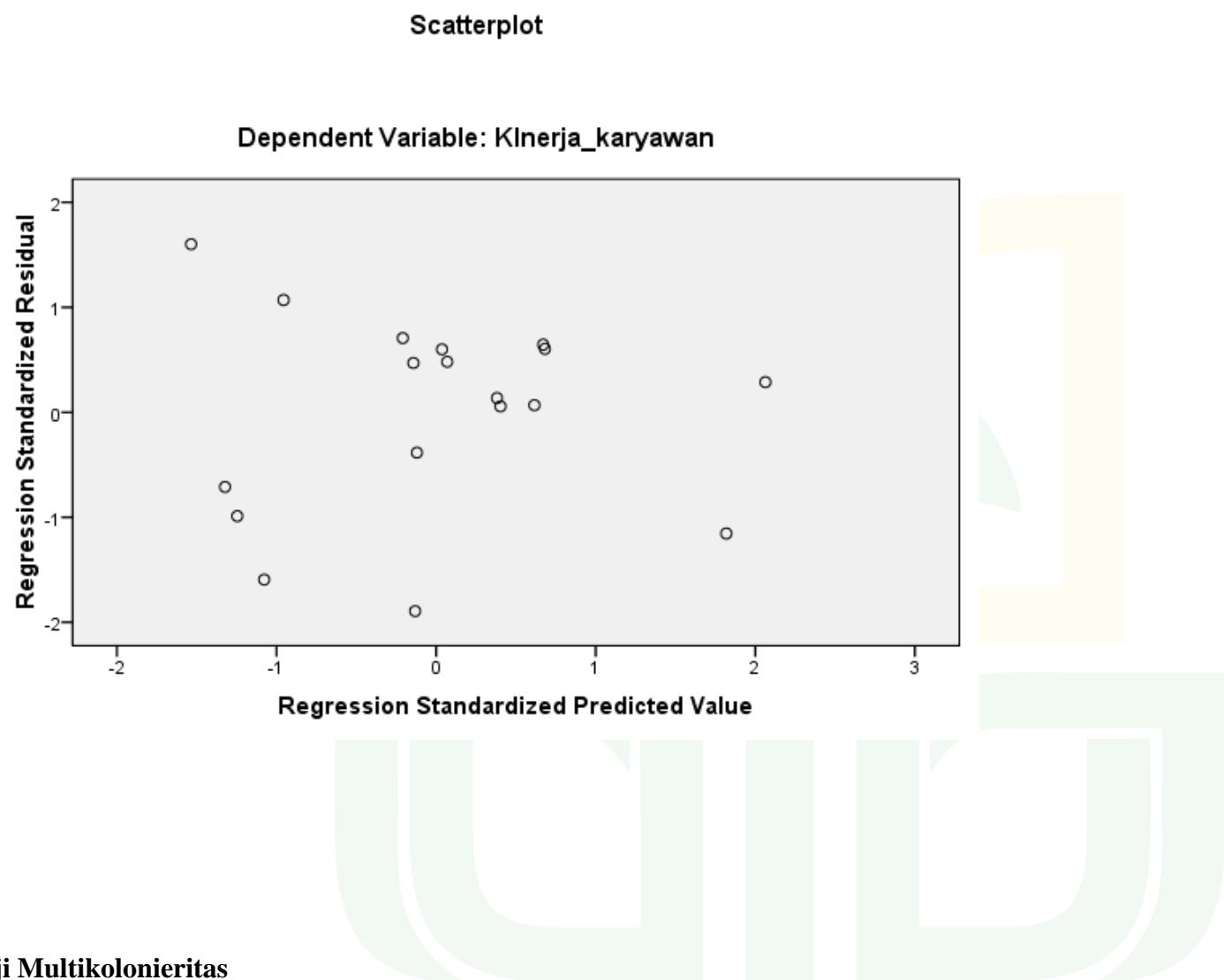
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	9

### 3. Uji Normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



#### 4. Uji Heteroskedastisitas



#### 5. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Elastisitas_Emosional	.999	1.001
Sensitivitas-AntarPribadi	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

## 6. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	365.949	2	182.974	109.804	.000 <sup>a</sup>
Residual	24.996	15	1.666		
Total	390.944	17			

a. Predictors: (Constant), sensitivitas\_antarpribadi, elastisitas\_emosional

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

## 7. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.329	2.823		3.471	.025
elastisitas_emosional	.351	.084	.940	2.609	.041
sensitivitas_antarpribadi	.292	.087	.966	14.783	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

## 8. Uji Koefesien Determinasi

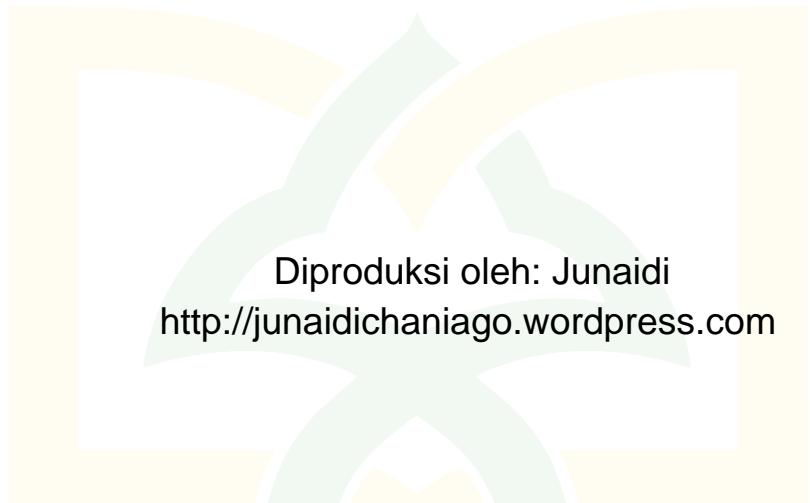
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.936	.928	1.291

a. Predictors: (Constant), sensitivitas\_antarpribadi, elastisitas\_emosional

# **Titik Persentase Distribusi F**

**Probabilita = 0.05**



Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

# **Titik Persentase Distribusi t**

**d.f. = 1 - 200**



Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



### Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

### Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	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 t (df = 81 –120)

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

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

### Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)

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

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

### Titik Persentase Distribusi t (df = 161 – 200)

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

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

## **BIODATA PENULIS**

Nama : Urifa

Nim : 083143126

TTL : Probolinggo, 25 Desember 1996

Jurusan : Ekonomi Syariah

Prodi : Perbankan Syariah

Alamat : Desa Patemon , Kec. Krejengan , Kab. Probolinggo. RT/RW  
002/01

Riwayat Pendidikan:

1. Sekolah Dasar Negeri Jatiurip II 2008
2. SMP Sirojul Abror Al-Mansyuriyah 2011
3. MA Zainul Hasan 1 Genggong Tahun 2014
4. S1 Institut Agama Islam Negeri Jember Tahun 2018

**IAIN JEMBER**