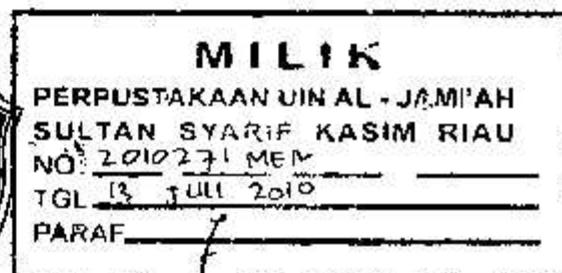


**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
CV. AIMA MEDIA PRIMA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Pekanbaru Riau*



Oleh :

BUSYRO
NIM. 10471025833

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
2010/1431**

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. AIMA MEDIA PRIMA PEKANBARU.

OLEH : BUSYRO

Penelitian ini dilakukan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.

Data dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh langsung dari tanggapan responden yang berjumlah 40 orang. Dalam menganalisis data yang dikumpulkan digunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Kemudian dari hasil analisis penelitian tersebut dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

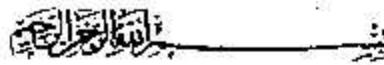
Berdasarkan dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai f hitung sebesar 629,169 dari nilai f table 4,09817. Maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Nilai koefisien korelasi berganda $R = 0,986$, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja karyawan adalah positif dan erat, sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,971 menunjukkan 97,1% prestasi kerja karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1), dan kecerdasan spiritual (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 2,90% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 5,233, dan kecerdasan spiritual 8,869. Dari hasil analisis ke dua variabel tersebut dapat dibuktikan bahwa faktor kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Prestasi Kerja.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Alma Media Prima Pekanbaru"**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kelemahannya, untuk itu penulis menerima dengan senang hati segala kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis.
2. Bapak Drs. Azwar Harahap, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Mahendra Romus, M.Ec PhD selaku ketua jurusan Manajemen dan Ibu Lusiwati, SE. MBA selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, serta Ibu Leni Novianti. SE. Msi. Ak selaku Penasehat Akademis.

4. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing I dan Ibu Susnaningsih Mu'at, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Safri Rais dan segecap karyawan CV. Aima Media Prima Pekanbaru.
7. Kepada Ayahanda Muhammad Darwis (alm) dan Ibunda Zainab yang telah memberikan nasehat, pesan, dan doanya hingga dapat merasakan nikmatnya menuntut ilmu dan akhirnya dapat menyelesaikan studi ini dengan baik. Buat abang dan kakak tercinta Muslih, Muawinah, Makhrus, Afipudin, Zalifah, Muhajir, Zuriah, Zuhaidah yang telah bekerja keras membiayai smasa perkuliahan serta keluarga besar Bani Abbas.
8. Paman - paman ku Arwan, Suja'i dan bibik - bibik ku Alfiah, Ariyah serta keluarga besar kampung pedekik, terima kasih atas bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Udin, Fikri, Amel dan Chita yang telah bersusah payah membantu penulis dan teman-temanku seperjuangan di jurusan manajemen angkatan 2004.
10. Buat kang Pawi dan Bujang Lapok Delima, keluarga besar mahasiswa Pedekik serta keluarga besar kampung Pedekik.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan hidayah kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun pembaca pada umumnya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini membawa manfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Juni 2010

Penulis

Busyro

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Penulisan	10
BAB II. TELAAH PUSTAKA	
A. Prestasi Kerja	12
1. Pengertian Prestasi Kerja	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	17
3. Penilaian Prestasi Kerja.....	18
B. EQ atau Kecerdasan Emosional	23
C. SQ atau Kecerdasan Spiritual.....	28
D. Tinjauan Penelitian Sebelumnya.....	32
E. Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja.....	34
F. Kerangka Konseptual.....	36
G. Hipotesis.....	38
H. Variabel Penelitian.....	38
I. Defenisi Operasional.....	38

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	40
B. Jenis Dan Sumber Data	40
C. Populasi dan Sampel.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Analisis Data	42
F. Uji Kualitas Data	43
1. Validitas	43
2. Reabilitas	43
G. Uji Normalitas	44
H. Uji Asumsi Klasik	44
1. Uji Multikolinearitas	44
2. Uji Autokorelasi.....	44
3. Uji Heterokedastisitas	45
I. Uji Hipotesis.....	45
1. Uji Simultan (Uji F)	46
2. Uji Parsial (Uji t).....	47
J. Koefisien Determinasi	47
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	49
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	52
C. Struktur Organisasi	53
D. Aktivitas Perusahaan.....	60
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Responden	67
B. Analisis Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru	68
B. Analisis Kecerdasan Emosional (EQ) Pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru	75

D. Analisis Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru	82
E. Hasil Kualitas Data	88
1. Uji Validitas	88
2. Uji Reabilitas	91
F. Uji Normalitas	91
G. Uji Asumsi Klasik	94
1. Uji Multikolinearitas	94
2. Uji Autokorelasi	94
3. Uji Heteroskedastisitas	96
H. Koefisien Determinasi	97
1. Analisis Linear Berganda	97
2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda	98
3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	98
I. Uji Hipotesis	97
1. Analisis Secara Simultan (Uji F)	99
2. Analisis Secara Parsial (Uji T)	100
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. Variabel prestasi kerja merupakan variabel antara keduanya.

Model-model kecerdasan yang kini dikembangkan dalam dunia psikologi berdasarkan argumen-argumennya pada temuan-temuan ilmiah dari studi dan penelitian *neuroscience*. Mulai dari model kecerdasan konvensional (*Intelegency Quotient*), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*), hingga model kecerdasan ultimat yakni kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*). Seluruhnya masih menjelaskan kesadaran manusia dengan segenap aspek-aspeknya sebagai proses-proses yang secara esensial berlangsung pada jaringan syaraf (Adhipurna, 2001; Pasiak, 2002).

Pada dasarnya manusia diciptakan dengan membawa unsur-unsur kecerdasan. Awalnya kecerdasan yang dipahami banyak orang hanya merupakan kecerdasan intelegensi (*Intelegency Quotient*), sesuai dengan perkembangan pengetahuan manusia, maka ditemukan tipe kecerdasan lainnya melalui penelitian-penelitian empiris dan longitudinal oleh para akademisi dan praktisi

psikologi, yakni kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*).

Pada saat ini kita telah mengenal adanya tiga kecerdasan. Ketiga kecerdasan itu adalah kecerdasan otak (IQ), kecerdasan hati (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Kecerdasan-kecerdasan tersebut memiliki fungsi masing-masing yang kita butuhkan dalam hidup di dunia ini.

Kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan otak dan daya pikir semata, malah lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Tentunya ada yang salah dalam pola pembangunan SDM selama ini, yakni terlalu mengedepankan kecerdasan intelektual (IQ), dengan mengabaikan EQ dan SQ. Oleh karena itu kondisi demikian sudah waktunya diakhiri, dimana pendidikan harus diterapkan secara seimbang, dengan memperhatikan dan memberi penekanan yang sama kepada IQ, EQ dan SQ.

Ketiga bentuk kecerdasan ini tidak dapat berdiri sendiri untuk meraih kesuksesan dalam bekerja dan kehidupan. Kesuksesan akhir adalah jika seseorang mampu menggunakan dengan baik ketiga kecerdasan ini, menyeimbangkannya serta mengaplikasikannya dalam kehidupan. Bagi para pekerja dalam lingkungan organisasi manapun, ketiga bentuk kecerdasan ini adalah sesuatu yang mutlak harus dimiliki, kesuksesan dalam karir tidak hanya dimiliki oleh karyawan-karyawan yang berintelenjensi tinggi saja, namun semua orang dapat meraih kesuksesan karir, dan memperoleh tempat terbaik dalam bekerja (Armansyah, 2002).

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan organisasi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap

organisasi. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkannya. Karena kesuksesan seseorang secara tidak langsung dapat terlihat dari cara dia untuk mampu bekerja sama dengan baik dalam team dan dengan masyarakat. Mereka yang mampu bekerja sama akan memaksimalkan produktivitas kelompok, akan tetapi mereka yang tidak dapat bekerja sama atau mudah "meledak" tak mampu mengelola perubahan atau konflik dan bahkan akan meracuni perusahaan.

Agar dapat bekerja sama dengan baik, diperlukan kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut, menurut Goleman (1996) merupakan aspek kecerdasan emosional (*EQ – Emotional Intelligence Quotient*).

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Penilaian prestasi kerja memberikan informasi yang sangat membantu dalam keputusan keputusan yang menyangkut kehijaksanaan perusahaan. Prestasi kerja juga dapat digunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan. Program penilaian prestasi kerja memberikan informasi dalam bentuk yang biasanya dikomunikasikan kepada karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini membuat para atasan mau tidak mau memperhatikan para bawahannya. (Heidjrachman & Suad Husnan, 1990).

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Kemampuan yang memadai adalah salah satu kunci untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Masalah prestasi kerja ini sangat penting artinya bagi perusahaan guna meningkatkan produktifitas, mengingat persaingan di era globalisasi yang makin ketat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini perusahaan berusaha meningkatkan produktifitas dan kualitas produk. Hal ini dapat dilakukan apabila prestasi kerja karyawan baik.

Masyarakat pada umumnya selalu berorientasi kepada material yang mengedepankan kecerdasan intelektual dalam meraih kesuksesan hidup, kesuksesan dalam kerja, dan karir. Kesuksesan, kekayaan dianggap milik dari orang-orang yang berintelektual tinggi. Kajian-kajian ilmiah dibidang kecerdasan berbasis "*neuroscience*" menggolongkan kecerdasan manusia dalam tiga wilayah yakni *Intelgency Quotient*, *Emotional Quotient*, dan *Spiritual Quotient*. Kemampuan menyeimbangkan ketiga kecerdasan ini akan membentuk manusia-manusia yang tangguh dan bersemangat sehingga berprestasi dalam dunia kerja (Armansyah,2002).

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya akan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi.

CV. Aima Media Prima Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang pulsa elektrik kartu prabayar dan pasca bayar, untuk semua produk operator telekomunikasi yang ada di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan penghasilan tambahan kepada anda dengan menjadi frontliner kami dalam pemasaran pulsa elektronik, siapapun anda, dimana pun anda berada, tidak menjadi hambatan untuk dapat bergabung bersama layanan isi ulang aima reload.

Dilengkapi teknologi berkoneksi *host to host* menjadikan transaksi pulsa begitu cepat dalam hitungan detik. Laporan transaksi menjadi lebih akurat dan realtime. Giliran anda untuk buktikan keunggulan sistem kami dan ikut sukses serta berkembang bersama Aima reload. Jika anda punya semangat dan antusias yang tinggi, bisnis atau usaha pulsa layak untuk dikembangkan. Dari berbagai media baik yang berhubungan dengan dunia komunikasi maupun media umum, telah memberikan informasi tentang statistik dari laju usaha pulsa elektrik. Potensi pasar seluler di Indonesia baik gsm maupun cdma dari tahun ke tahun menunjukkan pasar yang cukup signifikan.

Tabel I.1 : Produktivitas Karyawan CV. Aima Media Prima Pekanbaru dalam Transaksi Pulsa Elektrik Pada Tahun 2005-2009.

TRIWU LAN.	2005			2006			2007			2008			2009		
	Target	Transaksi	%	Target	Transaksi	%	Target	Transaksi	%	Target	Transaksi	%	Target	Transaksi	%
I	985,365,906 0	605,895,350 0	61.49	1,945,657 0,075	89,004,725 5	40.552	1,746,159 3,009	220,296,975 5	52.70	1,746,158 3,009	10,220,000 0	46.40	1,746,157 3,009	20,296,975 5	41.25
II	1,030,241,740	697,376,900	67.69	1,843,729 5,890	76,626,450 0	52.97	1,839,858 3,989	891,185,925 5	48.44	1,425,676 0,865	671,514,425 5	47.10	1,467,475 8,908	575,466,775 5	39.21
III	1,140,416,900	597,778,000	52.42	1,742,638 0,880	67,660,675 5	49.79	1,820,319 7,573	950,672,900 0	52.23	1,171,866 0,847	624,852,725 5	53.32	1,065,745 4,345	539,004,250 0	50.58
IV	1,005,672,012	582,205,400	57.89	1,642,367 7,764	709,556,950 0	43.203	1,729,456 5,348	693,883,500 0	40.12	1,729,455 5,348	593,883,500 0	34.34	1,629,455 5,348	513,867,550 0	31.54
RATA-RATA		59,87			46,63			48,37			45,29			40,64	

Sumber : Database CV. Aima Media Prima Pekanbaru

Target adalah beban triwulan yang harus dicapai dalam setiap triwulan. Sedangkan transaksi adalah jumlah yang terkumpul penjualan pulsa elektrik dari para konsumen pada setiap triwulannya. Dari tabel di atas dapat kita dilihat transaksi berfluktuasi setiap triwulannya dan tahun. Tahun 2005, 59,87% pada tahun 2006, 46,63% pada tahun 2007, 48,37%, pada tahun 2008, 45,29, pada tahun 2009, 40,64%. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dengan bertambahnya konsumen setiap tahunnya, maka perusahaan membuat program *member* agar semua konsumen dapat menikmati keuntungan berupa potongan harga dari setiap transaksi.

Karyawan sebagai salah satu personel perusahaan sangat menentukan bagi kelancaran pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan harus diseleksi, ditempatkan, dilatih dan dinilai prestasinya untuk diberikan penghargaan materi maupun non materi berupa gaji yang memadai. Kondisi kerja karyawan harus selalu dikendalikan terutama yang menyangkut keselamatan kerja mereka.

Salah satu penyedia pulsa elektrik multi operator yang berkembang dengan cepat di Pekanbaru, CV. Aima Media Prima Pekanbaru setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah karyawan, dari level yang paling bawah sampai pada posisi jabatan penting di perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui perkembangan jumlah karyawan CV. Aima Media Prima Pekanbaru dari tahun 2005 s/d tahun 2009 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 : Jumlah dan Komposisi Karyawan Pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru Tahun 2005-2009

No	Jabatan	2005	2006	2007	2008	2009
1.	Direktur	1	1	1	1	1
2.	Bendahara	1	1	1	1	2
3.	Sekretaris	1	1	2	2	2
4.	IT Developer	5	6	10	12	14
5.	Sales Marketing	3	6	7	10	11
6.	Payment	2	3	2	4	4
7.	Accounting	3	2	3	3	4
8.	Cleaning Service	1	2	2	3	5
9.	Security	1	2	1	2	2
	Jumlah	18	24	29	38	45

Sumber : Database CV. Aima Media Prima Pekanbaru

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu prestasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya akan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, pimpinan harus benar-benar mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti dan untuk selanjutnya menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul :

" PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. AIMA MEDIA PRIMA PEKANBARU"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

” Apakah Ada Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian.

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.

2. Manfaat penelitian.

- a. Memberi masukan kepada perusahaan bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.
- b. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang menyangkut prestasi kerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman agar lebih terarahnya penulisan ini, maka penulis membagi penulisan laporan penelitian ini menjadi enam bab. Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dikemukakan berbagai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu : pengertian kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), beserta teori-teori kecerdasan tersebut, prestasi kerja, hipotesa, dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tata cara penulisan dilakukan yang meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan, dan kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti daripada skripsi yang akan mengemukakan hasil penelitian serta hasil dari pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang nantinya penulis akan menjelaskan beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Pengembangan prestasi kerja merupakan upaya perusahaan dalam rangka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meniti karirnya kejenjang karier yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Upaya meningkatkan prestasi karyawan dilakukan melalui peningkatan kompetensi karyawan dan motivasi kerja sesuai area karir dan jalur melalui pendidikan dan pelatihan dan pemberian pengalaman kerja.

Prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat didalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada kerja karyawannya.

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Apabila prestasi kerja atau produktifitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. (Hasibuan, 2001:83).

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Prestasi kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan. Mereka merasa bahwa hasil kerja mereka didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan bagi organisasi, prestasi kerja karyawan memberikan manfaat yang besar, karena prestasi kerja merupakan dapat mewujudkan semboyan yang tepat pada jabatan yang tepat. Artinya, bahwa tugas yang

dilaksanakan oleh karyawan didasarkan atas keahlian sehingga hasil kerja dapat tercapai dengan baik.

Prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Lawler & Porter (dalam As'ad, 1991).

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Pengukuran tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur semangat kerja. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah atau turun. Namun sebaliknya meningkatnya prestasi kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja.

Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan karyawan dan organisasi, karena dengan prestasi kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dapat melakukannya dengan bekerja. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan hasil yang cukup memuaskan, usaha manusia harus lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak para ahli memberikan pengertian prestasi kerja menurut sudut pandang yang berbeda.

1. Pengertian Prestasi kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve* yang berarti mencapai, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai. (Achmad S. Ruky, 2002).

Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period atau prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. (Bernardin & Russel, 1993:378).

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yakni :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Tingkat dan motivasi.

Semakin tinggi tiga faktor yang diatas maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. (Melayu Hasibuan, 2002: 94)

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. (As'ad, 1991)

Dalam lingkup yang lebih luas, bahwa prestasi kerja merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya. (Jewell & Siegall,1998).

Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. (Suryabrata, 2000).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan, 2000).

Prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan. (S. Pangabean,2002:12)

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja

Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Zeitz (dalam Baron & Byrnc, 1994).

Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari

motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji. (Jewell & Siegall, 1998).

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya.

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *reward* yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.

Tujuan setiap perusahaan adalah mencapai prestasi kerja yang baik, sehingga dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan perusahaan akan mampu mencapai tujuan secara efektif. prestasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai prestasi kerja yang rendah.

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat

keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training (Gomez-Meija Dkk,2001:226).

Putti dalam bukunya *A Manager's Primer on Performance Appraisal*, sebagaimana yang dikutip oleh Achmad S. Ruky (2002:12-13), terdapat beberapa definisi penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Roger Betows, dalam *Psychology of Personnel in Business Industry*, Prentice Hall, New Jersey 1961, p.370 mendefinisikan suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.
2. Dale S. Beach, *The management of People at Work*, Mac Milian New York, 1970 p.257, mendefinisikan sebuah penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.
3. Bernardin dan Russel (1993:379), mendefinisikan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

4. Cascio (1992:267), mendefinisikan sebuah gambaran atau diskripsi sistimatis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok.

Carroll dan Schneir membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja karyawan di dalam organisasi.

1. *Identification*

Mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *job analysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.

Dimensi ini langkah awal yang penting di dalam proses penilaian. Apabila dimensi yang signifikan itu gagal, mori karyawan yang diinginkan untuk mendapatkan tipe karyawan yang bekerja dengan baik pada dimensi tersebut tidak akan diterima dan dihargai. Apabila sudah tidak relevan dan dimensi tersebut tidak dihiraukan maka karyawan merasa bahwa proses penilaian tidak memiliki arti secara keseluruhan.

2. *Measurement*

Pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk *managerial judgment* prestasi kerja karyawan yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Sehingga seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya.

Pengukuran prestasi kerja karyawan melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku karyawan pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara teknis, sejumlah ketetapan itu seperti halnya predikat *exellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *Poor* (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.

Dari segi alat pengukuran, Gomez-Mejia dkk (2001:227) memiliki format penilaian yang diklasifikasikan pada dua cara : (1) *the type of judgment that is required (relative or absolute)*, dan (2) *the focus of the measure (trait, behavior, or outcome)*. Hal ini disimpulkan pada gambar berikut ini :

APPRAISAL FORMAT	
<i>Classified by</i>	<i>Example</i>
<i>The type of judgment required</i>	<i>relative or absolute</i>
<i>The focus of the measure</i>	<i>trait, behavior, or outcome</i>

Gambar 1.1 : Format Penilaian Prestasi Kerja

Sumber : Gomez-Mejia, et.al., 2001. *Managing Human Resource*. NewJersey : Prentice Hall.

Relative judgment merupakan format penilaian yang menganjurkan supervisor untuk membandingkan prestasi kerja sesama karyawan yang satu dengan yang lain pada jenis pekerjaan yang sama. Sedangkan *absolute judgment* menyangkut format penilaian yang menganjurkan supervisor untuk membuat penilaian mengenai prestasi kerja karyawan berdasarkan standar.

Sistem pengukuran prestasi kerja dapat diklasifikasikan dengan bentuk data yang terfokus pada: *trait* (karakteristik) data, *behavior* (perilaku) data, dan *outcome* (hasil) data. *Trait appraisal instruments* (penilaian sifat atau karakter) menjadi tugas supervisor untuk membuat penilaian mengenai karakter-karakter pekerja yang cenderung konsisten dan berlangsung lama.

Sistem kedua dari pengukuran prestasi kerja adalah *behavioral appraisal instruments* (penilaian perilaku) terfokus pada aspek penilaian perilaku karyawan. Pada *outcome appraisal instrumen* (penilaian yang berorientasi pada hasil) yang digunakan untuk menilai hasil kerja karyawan yang telah dilakukan. Bentuk penilaian ini menurut Bittel mengharuskan sasaran khusus dalam bentuk hasil yang dapat diukur, disepakati sebelumnya oleh atasan dan bawahan.

3. *Management*

Penilaian prestasi kerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi karyawan di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja karyawan oleh manajer lini.

B. EQ (*Emotional Quotient*) atau Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan. (Seto Mulyadi, 2005).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Sejalan dengan hal tersebut, Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Emotional Quotient (EQ) merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi (Cooper dan Sawaf, 1998).

Kecerdasan emosi seperti halnya kecerdasan kognitif, merupakan hasil abstraksi dari fungsi organ otak, khususnya dibagian fungsi system limbik. Kecerdasan emosi melibatkan sirkuit yang berjalan diantara pusat-pusat pelaksanaan otak di lobus prefrontal dan system limbic yang mengatur perasaan, impuls, dan dorongan (Goleman, 2005 : 120).

Hasil dari kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami untuk kemudian disikapi secara manusiawi. Orang yang kecerdasan emosional nya baik, dapat memahami perasaan orang lain, dapat membaca yang tersurat dan yang tersirat, dapat menangkap bahasa verbal dan non verbal. Semua

pemahaman tersebut akan menuntunnya agar bersikap sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungannya. Dapat dimengerti kenapa orang yang-nya baik, sekaligus kehidupan sosialnya juga baik. Lain tidak karena orang tersebut dapat merespon tuntutan lingkungannya dengan tepat.

Di samping itu, kecerdasan emosional mengajarkan bagaimana manusia bersikap terhadap dirinya (*intra personal*) seperti *self awarness* (percaya diri), *self motivation* (memotivasi diri), *self regulation* (mengatur diri), dan terhadap orang lain (*interpersonal*) seperti *empathy*, kemampuan memahami orang lain dan *social skill* yang memungkinkan setiap orang dapat mengelola konflik dengan orang lain secara baik.

Goleman seorang peneliti ilmu-ilmu perilaku dan otak, Doktor dari Harvard University, menyatakan bahwa kecerdasan intelektual hanya berpengaruh 5-10 % terhadap keberhasilan, sisanya adalah faktor kecerdasan lain. Lebih lanjut Goleman menyatakan faktor kecerdasan penting yang lain tersebut adalah *Emotional Quotient (EQ)* (Goleman, 2002).

Kecerdasan emosional berorientasi kepada kecerdasan mengelola emosi manusia. Di dalamnya terdapat unsur kemampuan akan kepercayaan diri sendiri, ketabahan, ketekunan, menjalin hubungan sosial. Jika pekerja memiliki kecerdasan rata-rata, sebenarnya ia dapat meraih prestasi kerja yang tinggi jika adanya kepercayaan terhadap diri sendiri, tidak terlalu tergantung kepada orang lain, ketabahan menghadapi beban kerja, ketekunan dalam bekerja, melakukan kontak-kontak sosial dalam kerja, akan merubah posisi seorang yang semula berprestasi rata-rata menuju tingkat prestasi yang lebih baik.

Sebuah penelitian pada hampir 42.000 orang di 36 negara dan mengungkapkan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Stein dan Book, 2002). Ini menunjukkan bahwa seorang karyawan juga akan berhasil jika di dalam diri mereka terbentuk nilai-nilai EQ yang tinggi.

Penelitian-penelitian lain menunjukkan bahwa IQ dapat digunakan untuk memperkirakan sekitar 1-20 % keberhasilan dalam pekerjaan, EQ di sisi lain berperan 27-45 % berperan langsung dalam keberhasilan pekerjaan. Jan Derksen dan Theodore Bogels di Belanda dari hasil penelitiannya diperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan yakni orang-orang yang ber-EQ tinggi dengan kemampuan menghasilkan banyak uang. (Stein dan Book, 2002).

Daniel Goleman memberikan satu asumsi betapa pentingnya peran kecerdasan emosional dalam kesuksesan pribadi dan profesional :

1. 90% prestasi kerja ditentukan oleh EQ
2. Pengetahuan dan teknis hanya berkontribusi 4%.

Kecerdasan emosional berorientasi kepada kecerdasan mengelola emosi manusia. Di dalamnya terdapat unsur kemampuan akan kepercayaan diri sendiri, ketabahan, ketekunan, menjalin hubungan sosial. Jika pekerja memiliki kecerdasan rata-rata, sebenarnya ia dapat meraih prestasi kerja yang tinggi jika adanya kepercayaan terhadap diri sendiri, tidak terlalu tergantung kepada orang lain, ketabahan menghadapi beban kerja, ketekunan dalam bekerja, melakukan kontak-kontak sosial dalam kerja, akan merubah posisi seorang yang semula berprestasi rata-rata menuju tingkat prestasi yang lebih baik (Armansyah, 2002).

Penciptaan kesadaran akan EQ ini seperti merupakan penciptaan karyawan agar siap terjun dalam dunia kerja yang penuh dengan tantangan dan kompetisi tinggi, stress, sehingga memerlukan pengelolaan emosional yang baik.

Seorang pakar sekaligus pengamat sumber daya manusia, Parliindungan Marpaung memberikan solusi untuk mengelola emosional dalam bekerja (Marpaung, 2002).

Ketika tuntutan kecerdasan emosional menjadi fokus utama dalam pemberdayaan karyawan dalam rangka jenjang karier seseorang maupun pengembangan pribadinya, tentu menjadi satu hal yang menakutkan bagi seseorang setelah dia menyadari bahwa kecerdasan emosional nya tidak terlalu menonjol. Satu hal yang paling berbahaya adalah ketika seseorang tidak menyadari bahwa kecerdasan emosional nya sangat dangkal dan bangga dengan gelar/pengetahuan yang dimilikinya kecerdasan intelektual. Oleh karena itu, perlu beberapa langkah praktis untuk membangkitkan kesadaran ini dan meningkatkan kecerdasan emosi menuju kecakapan emosi yang maksimal di tempat kerja.

Goleman (2005:39) yang mengadaptasi model Salovey-Mayer membagi EQ ke dalam lima unsur yang meliputi: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kelima unsur tersebut dikelompokkan ke dalam dua kecakapan, yaitu:

- a. Kecakapan pribadi; yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi; serta
- b. Kecakapan sosial; yang meliputi empati dan keterampilan sosial.

Dan berikut adalah ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosi (*EQ*)

yang baik :

- a. Berempati
- b. Mengungkapkan dan memahami perasaan
- c. Mengendalikan amarah
- d. Kemandirian
- e. Mampu menyesuaikan diri
- f. Disukai
- g. Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi
- h. Ketekunan
- i. Kesetiakawanan
- j. Keramahan
- k. Sikap hormat

Seseorang dengan kecerdasan emosi (*EQ*) tinggi diindikatori memiliki hal-

hal sebagai berikut :

- a. Sadar diri, pandai mengendalikan diri, dapat dipercaya, dapat beradaptasi dengan baik dan memiliki jiwa kreatif
- b. Bisa berempati, mampu memahami perasaan orang lain, bisa mengendahkan konflik, bisa bekerja sama dalam tim
- c. Mampu bergaul dan membangun sebuah persahabatan
- d. Dapat mempengaruhi orang lain
- e. Bersedia memikul tanggung jawab
- f. Berani bercita-cita
- g. Bermotivasi tinggi

- h. Selalu optimis
- i. Memiliki rasa ingin tahu yang besar dan
- j. Senang mengatur dan mengorganisasikan aktivitas.

Hal-hal tersebut sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan sehingga pegawai dapat menjadi pribadi yang baik yang pada akhirnya dapat membawa dampak positif pada lingkungan kerja sehingga lebih bersemangat dalam bekerja.

C. SQ (*Spiritual Quotient*) atau Kecerdasan Spiritual

Nilai-nilai kecerdasan spiritual (*SQ*) juga berperan penting akan pembentukan prestasi kerja secara umum. Kesalahan selama ini adalah pendewaan akan kecerdasan spiritual (*IQ*) walau sebenarnya terdapat kecerdasan lain yang perlu diseimbangkan untuk sebuah kesuksesan.

Spiritual adalah inti dari pusat diri sendiri. Kecerdasan spiritual adalah sumber yang mengilhami, menyemangati dan mengikat diri seseorang kepada nilai-nilai kebenaran tanpa batas waktu (Agus N. Germanto, 2001).

Danah Zohar dan Ian Marshal mengartikan SQ sebagai pemahaman akan nilai dan kesadaran, Agustian (2001a) mengkaitkannya dengan masalah ketuhanan.

SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Zohar & Marshall, 2002:4)

SQ tidak mesti berhubungan dengan agama. SQ mendahului seluruh nilai spesifik dan budaya manapun, serta mendahului bentuk ekspresi agama manapun yang pernah ada. Namun bagi sebagian orang mungkin menemukan cara pengungkapan SQ melalui agama formal sehingga membuat agama menjadi perlu (Zohar & Marshall, 2002:8-9).

SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Zohar & Marshall, 2002:4). SQ melampaui kekinian dan pengalaman manusia, serta merupakan bagian terdalam dan terpenting dari manusia (Pasiak, 2002:137)

Kebutuhan akan spiritual adalah kebutuhan untuk mempertabahkan keyakinan, mengembalikan keyakinan, memenuhi kewajiban agama, serta untuk menyeimbangkan kemampuan intelektual dan emosional yang dimiliki seseorang, sehingga dengan kemampuan ini akan membantu mewujudkan pribadi manusia seutuhnya.

Kecerdasan spiritual dapat mengantarkan kepada kesuksesan. Seperti hal Rasulullah SAW, sebagai seseorang yang terkenal seorang yang *ummi*, tidak bisa baca tulis, namun beliau adalah orang paling sukses dalam hidupnya. Beliau bisa melaksanakan semua yang menjadi tugas dan kewajibannya dengan baik

Seorang karyawan perlu menyadari nilai-nilai kehidupan yang integralistik tidak hanya pada masalah material tapi juga spiritual. Intinya bekerja adalah penting bagi kehidupan dan merupakan ibadah bagi yang melakukannya. Seorang karyawan yang pintar tetap memerlukan SQ, atau jika kemampuan seseorang

kurang dapat ditutupi dengan keyakinan adanya Allah yang menolong yakni pada saat keikhlasan bekerja ada di dalam diri. Aspek fisiknya, prestasi hanya dapat dicapai hanya dengan bekerja keras, ketekunan, ketabahan ditambah dengan kecerdasan intelektual IQ yang ada pada diri seseorang.

Indikasi dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik mencakup :

- a) Kemampuan untuk bersikap fleksibel
- b) Adanya tingkat kesadaran diri yang tinggi
- c) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui perasaan sakit
- e) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- f) Kecenderungan untuk berpandangan holistik
- g) Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar,
- h) Memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Kecerdasan spiritual cenderung diperlukan bagi setiap hamba Tuhan untuk dapat berhubungan dengan Tuhannya. Melibatkan kemampuan, menghidupkan kebenaran yang paling dalam; artinya mewujudkan hal yang terbaik, untuk dan paling manusiawi dalam batin. Gagasan, energi, nilai, visi, dorongan, dan arah panggilan hidup, mengalir dari dalam dari suatu keadaan kesadaran yang hidup bersama cinta.

Sumber daya manusia sebagai pelaksana dari suatu profesi dengan tingkat kecerdasan spiritual (SQ) yang tinggi adalah pemimpin yang tidak sekedar beragama, tetapi terutama beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Seorang

pelaksana profesi yang beriman hadala orang yang percaya bahwa Tuhan itu ada, Maha Melihat, Maha Mendengar dan Maha Mengetahui apa-apa yang diucapkan, diperbuat bahkan isi hati atau niat manusia. Seorang pelaksana profesi dapat membohongi pelaksana-pelaksana profesi yang lain yang ada di lembaga kerjanya ataupun di luar lembaga kerjanya, tetapi tidak dapat membohongi Tuhannya.

Selain dari pada itu sumber daya manusia sebagai pelaksana suatu profesi yang beriman adalah seorang yang percaya adanya malaikat, yang mencatat segala perbuatan yang baik maupun yang tercela dan tidak dapat diajak kolusi. Sumber daya manusia sebagai pelaksana profesi tahu mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang benar dan mana yang salah, mana yang halal dan mana yang haram, mana yang melanggar hukum dan mana yang sesuai dengan hukum.

Sumber daya manusia sebagai pelaksana profesi harus selalu memegang amanah, konsisten (istiqomah) dan tugas yang dicembannya adalah ibadah terhadap Tuhan, oleh karena itu semua sikap, ucapan dan tindakannya selalu mengacu pada nilai-nilai moral dan etika agama, selalu memohon taufiq dan hidayah Allah SWT dalam melaksanakan amanah yang dipercayakan kepadanya. Pemimpin tipe ini dalam menjalankan tugasnya selalu berpijak kepada amar am'ruf nahi munkar (mengajak pada kebaikan dan mencegah kejahatan).

Sebagaimana suatu ungkapan seorang pakar, "*No Religion Without Moral, No Moral Without Law*". Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai pelaksana suatu profesi haruslah yang beragama dalam arti beriman dan bertaqwa, bermoral dalam arti dia ta'at pada hukum.

Dalam kenyataan kehidupan sehari-hari sumber daya manusia yang beragama itu belum tentu beriman dan bertaqwa, sehingga dia sesungguhnya tidak

bermorai dan melanggar hukum. Sebagai contoh misalnya, Sumber daya manusia yang bersangkutan menjalankan sholat 5 waktu tetapi masih berbuat korupsi juga; atau ia berpuasa tidak akan melakukan haib yang melanggar hukum. Hal ini sesuai dengan firman Allah yang artinya : “Sesungguhnya sholat itu dapat mencegah kamu dari perbuatan keji dan munkar” (QS. Al An Kabut, 29 : 45).

Ketika memasuki rutinitas kerja sehari-hari, manusia sering lupa menyatukan pikiran dan hati, sehingga mengalami *split personality* (kepribadian terpecah) dan sulit memaknai hasil kerjanya sendiri. Kita cenderung mengejar kemewahan, uang, pesta pora, dan kesuksesan dalam berbagai usaha, tetapi lupa memaknai setiap hasil usaha dan perilaku kita. Oleh karena itu, kita membutuhkan *emotional spiritual quotient* (ESQ) sebagai bekal untuk menyatukan *intelligent quotient* (IQ) dan *emotional quotient* (EQ). (Agustian,2001b).

D. Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis.

Suryaningrum dan Trisnawati (2003), telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dengan sampel mahasiswa akhir akuntansi yang telah menempuh 120 SKS pada beberapa universitas di Yogyakarta dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian Suryaningrum dan Trisnawati menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat pemahaman akuntansi.

Suryaningrum, Heriningsih dan Afuwah (2004), telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan Tinggi Akuntansi Terhadap Kecerdasan Emosional dengan sampel mahasiswa akuntansi junior dan mahasiswa akuntansi akhir pada beberapa universitas di Yogyakarta serta karyawan muda yang bekerja pada perusahaan percetakan, fotokopi, pramuniaga toko dan wartel dengan menggunakan alat analisis uji beda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional mahasiswa junior dan mahasiswa tingkat akhir jurusan akuntansi berbeda secara signifikan, namun perbedaan itu lebih dipengaruhi oleh faktor usia semata.

Melandy dan Aziza (2006), Telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi dengan sampel mahasiswa akuntansi tingkat akhir pada beberapa perguruan tinggi negeri yang ada di Propinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terlihat adanya perbedaan tingkat pengenalan diri dan motivasi antara mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri kuat dengan mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri lemah, sedangkan untuk variabel pengendalian diri, empati, dan keterampilan sosial tidak terdapat perbedaan.

M. Ridwan Tikollah (2006) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar) menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai Sign Regresi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$); nilai Sign IQ lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$), nilai Sign EQ dan nilai Sign SQ lebih besar dari 0,05 ($0,421; 0,165 > 0,05$), serta nilai

standardized coefficient IQ, EQ, dan SQ masing-masing 0,167; 0,066; dan 0,314 (Lampiran 4). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa IQ, EQ, dan SQ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi. Akan tetapi, secara parsial hanya IQ yang berpengaruh signifikan, serta berpengaruh dominan terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi.

E. Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja

Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaklah mereka berjihad di segala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (prestasi yang tinggi).

Karyawan layak untuk mendapatkan predikat yang terpuji seperti potensial, aktif, dinamis, produktif atau profesional, semata-mata karena prestasi kerjanya. Karena itu, agar manusia benar-benar hidup, dalam kehidupan ini ia memerlukan ruh atau dorongan. Untuk itu, Al Qur'an diturunkan sebagai *ruhan min amrina*, yakni spirit hidup ciptaan Allah, sekaligus sebagai *nur* atau cahaya yang tak kunjung padam, agar aktivitas hidup manusia tidak tersesat.

Khalifah Umar bin Khatthab pernah berkata kepada Abu Musa al-Asy'ari Ra, sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, *Amma ba'du*. Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja. Oleh karena itu, janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaanmu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai.

Islam menyuruh umatnya untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan Islam ialah bukan amal sembarang amal atau berusaha sembarang usaha, melainkan amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan

menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Allah SWT, berfirman dalam surat At-Taubah, ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.*

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal perbuatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka Allah menjadikan mereka berkuasa di muka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amali atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama Islam, maka ia berada dalam keadaan rugi atau kekurangan, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adii, menctapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkannya (prestasi kerja). Demikian pula derajat dan kedudukan manusia dihadapan Allah adalah menurut amal yang telah diperbuatnya.

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali kerana nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasili, membuat, mengedar atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai prestasi manusia berlandaskan segi kelayakan.

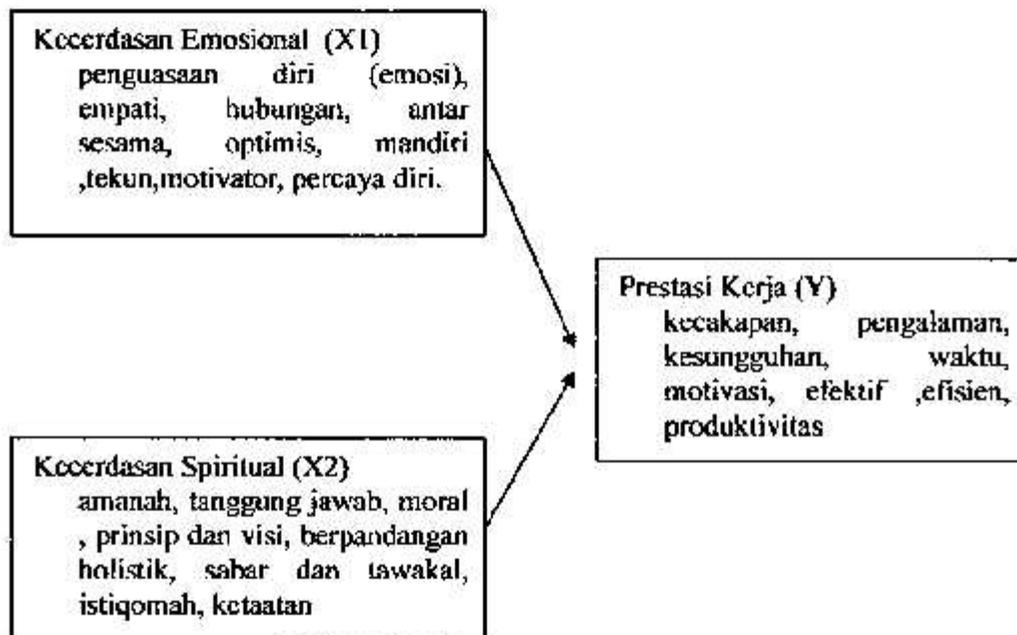
Oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan itu supaya dapat dinilai prestasi kerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

F. Kerangka Konseptual

Penentuan kerangka konseptual oleh peneliti akan sangat membantu dalam menentukan arah kebijakan dalam pelaksanaan penelitian. Kerangka konseptual merupakan kerangka fikir mengenai hubungan antar variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antar konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada studi kepustakaan.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru, terdapat 3 variabel yakni 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, variabel yang ada untuk diuji ketepatan dan keandalannya.

Variabel Kecerdasan emosional (EQ) indikatornya adalah penguasaan diri (emosi), empati, hubungan antar sesama, optimis, mandiri, tekun, motivator, percaya diri. Variabel Kecerdasan spiritual (EQ) indikatornya adalah amanah, tanggung jawab, moral, prinsip dan visi, berpandangan holistik, sabar dan tawakal, istiqomah, ketaatan. Variabel prestasi kerja indikatornya adalah kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu, motivasi, efektif, efisien, produktivitas.



Gambar 1.1 : Kerangka Konseptual Penelitian

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut “Diduga variabel kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru”.

G. Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang penulis kemukakan diatas, maka variabel – variabel penelitian yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependent atau variabel terikat (Variabel Y) adalah prestasi kerja.
2. Variabel Independen atau variabel bebas (Variabel X) adalah :
 - a. Kecerdasan Emosional (EQ) (X_1)
 - b. Kecerdasan Spiritual (SQ) (X_2)

H. Defenisi Operasional

Untuk memberi pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel penelitian ini, maka variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

Tabel II : Variabel Operasional dari Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Prestasi kerja.

No	Variabel	Indikator
1	<p>Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Penguasaan Diri (Emosi) b. Empati c. Hubungan antar sesama d. Optimis e. Mandiri f. Tekun g. Motivator h. Percaya Diri
2	<p>Kecerdasan spiritual (SQ) adalah sumber yang mengilhami, menyemangati dan mengikat diri seseorang kepada nilai-nilai kebenaran tanpa batas waktu (Agus N. Germanto, 2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Amanah b. Tanggung Jawab c. Moral d. Prinsip dan visi e. Berpandangan holistik f. Sabar dan tawakal g. Istiqomah h. Ketaatan
3	<p>Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan,1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecakapan b. Pengalaman c. Kesungguhan d. Waktu e. Motivasi f. Efektif g. Efisien h. Produktivitas

Sumber : Data Olahan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Aima Media Prima yang beralamat di jalan Balam nomor 43B Sukajadi Pekanbaru.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Yaitu data dan informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lain yang diperoleh dari objek penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari hasil studi perpustakaan berupa bacaan maupun sumber literatur-literatur lainnya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode random sampling (acak). Jumlah sampel yang diambil menggunakan metode Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

c = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, diambil contoh 5%.

Jadi sampelnya adalah
$$\frac{45}{45 \times (0,05)^2 + 1} = 40,45 \text{ (40 orang)}$$

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memfotocopy dokumen yang diperoleh dari pihak perusahaan dan karyawan.
2. Interview/ wawancara
Yaitu suatu teknik wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Daftar Pertanyaan / Questioner
Yaitu mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

E. Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, untuk menentukan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan *skala likert* dimana setiap jawaban dari pertanyaan diberikan bobot tertentu (Sugiono, 2004:86)

Berdasarkan skala likert ini, responden diminta untuk menjawab dengan nilai jawaban sebagai berikut:

1. Untuk alternatif jawaban (a) diberi skor 5
2. Untuk alternatif jawaban (b) diberi skor 4
3. Untuk alternatif jawaban (c) diberi skor 3
4. Untuk alternatif jawaban (d) diberi skor 2
5. Untuk alternatif jawaban (e) diberi skor 1

Untuk taraf signifikansi, penulis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2, X_3 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi ganda (R^2). Nilai (R^2) ini mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Selain itu, peneliti juga menggunakan tiga cara dalam penganalisaan data yang antara lain, yaitu kualitas data (Validitas dan Reabilitas), Uji Normalitas Data, Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas Uji Hipotesis (Regresi Linear Berganda) yang artinya sebagai berikut :

F. Uji Kualitas Data

a. Validitas

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu data dapat yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu melakukan korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

b. Reabilitas

Metode yang dipakai dalam mendeteksi reabilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukurawn sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur validitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *croanbach alpha > 0,60*.

H. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada, berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya gangguan multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Untuk melihat adanya multikolinearitas dirumuskan sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika *Variance Inflation Factor (VIF)* disekitar angka 1, dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1. jika antara korelasi variabel independent lemah (di bawah 0,10), maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

b. Uji Autokorelasi

Metode yang dipakai dalam mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan cara Durbin – Watson (DW) Test). Metode ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak adanya variabel lag diantara

variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dengan mendeteksi besaran Durbin – Watson dimana :

Jika angka D-W di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.

Jika angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Jika angka D-W diatas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas dan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

1. Uji Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah regresi linear berganda (*multiple regressions*) yaitu suatu metode statistik dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/ dijelaskan lebih dari satu variabel bebas. Sesuai dengan rumusan masalah , tujuan dan hipotesis penelitian, metode regresi linear berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Bentuk persamaannya adalah (M. Iqbal, 1999:269).

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

Dimana :

Y = Prestasi kerja a, β_1 , β_2 = Koefisien korelasi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Spiritual

Kemudian untuk mengetahui pengaruh bebas secara bersama-sama (simultan) dan parsial, maka digunakan pengujian sebagai berikut :

1. Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$.

$$F = \frac{R / (k-1)}{(1 - R) / (n - k)}$$

Dimana :

R = Koefisien Determinasi Berganda

n = Jumlah sampel

k = Jumlah parameter

Untuk menentukan F_{tabel} , tingkat signifikansi digunakan dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel termasuk intercept. Dengan kriteria uji yang digunakan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dikatakan adalah signifikan karena H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai

pengaruh terhadap variabel dependent. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dikatakan tidak signifikan karena H_0 diterima H_a ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui menentukan variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat (parsial) dengan menggunakan rumus : (Hasan, 2002:126)

$$t_i = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t_i = t hitung masing-masing variabel bebas

b_i = Nilai koefisien regresi

B_i = Nilai koefisien regresi untuk populasi

$i = 1, 2, 3, \dots, n$

Untuk menentukan nilai t statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan $t_{hitung} > t_{tabel} (a, n-k-1)$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel} (a, n-k-1)$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

G. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa besar model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel terikatnya atau menunjukkan persentase pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent.

Dengan demikian persamaan nilai variabel dependent dengan rumus dari koefisien determinasi :

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

r = koefisien korelasi

n = jumlah korelasi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan paket program computer yakni program SPSS 17 (*Statistical for Product and Service Solution*).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat CV. Aima Media Prima Pekanbaru

Di dalam setiap perusahaan, organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan maka setiap personil dalam perusahaan harus menjalin suatu hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan maupun sebaliknya.

Dalam suatu perusahaan peranan organisasi sangat dominan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Perusahaan Aimareload adalah sebuah perusahaan jasa telekomunikasi, yang merupakan berbadan hukum CV. Aima Media Prima Pekanbaru, dengan lokasi pada salah satu kompleks pertokoan di Pekanbaru. Pada Oktober 2000 CV. Aima Media Prima Pekanbaru memulai langkah dengan membuka kantornya di Jl. Balam no. 43b Kelurahan Kampung Melayu Kecamatan Sukajadi Pekanbaru – Riau.

CV. Aima Media Prima Pekanbaru merupakan salah satu penyedia pulsa elektrik multi operator yang berkembang dengan cepat di Pekanbaru, serta merupakan penyedia pulsa elektrik yang sangat Inovatif & Kreatif. CV. Aima Media Prima Pekanbaru di kenali para pelanggan melalui pelayanan yang cepat dan ramah, promosi melalui media internet serta iklan.

CV. Aima Media Prima berdiri sejak tanggal 18 Agustus 2000 berbentuk badan hukum. CV. Aima Media Prima Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang authorized dealer pulsa elektronik kartu prabayar, untuk semua produk operator telekomunikasi yang ada di Indonesia. Kami menawarkan penghasilan tambahan kepada anda dengan menjadi frontliner kami dalam pemasaran pulsa elektronik, siapapun anda, dimana pun anda berada, tidak menjadi hambatan untuk dapat bergabung bersama layanan isi ulang Aima reload.

Dengan bertambahnya pelanggan yang setia memakai jasa pelayanan Aimareload, maka perusahaan membuat program member agar semua pelanggan dapat menikmati keuntungan berupa potongan harga dari setiap transaksi di CV. Aima Media Prima Pekanbaru.

Salah satu penyedia pulsa elektrik multi operator yang berkembang dengan cepat di Indonesia, serta merupakan penyedia pulsa elektrik yang sangat inovatif dan kreatif. CV. Aima Media Prima Pekanbaru di kenali para pelanggan melalui pelayanan yang cepat dan ramah, promosi melalui media internet serta iklan.

Sistem pelayanan pengisian pulsa melalui koneksi *host to host* (H2H) dan yahoo messenger (YM) yang berdomisili di kota Pekanbaru. Kami hadir dengan mengandalkan sistem pelayanan yang memprioritaskan kenyamanan para klien dengan kecepatan bertransaksi dan sistem harga yang bersaing. Produk yang kami tawarkan yaitu dengan pengisian langsung dari provider operatormya masing-masing sehingga persentase transaksi pending sangat kecil.

Dilengkapi teknologi berkoneksi *host to host* menjadikan transaksi pulsa begitu cepat dalam hitungan detik. Report transaksi menjadi lebih akurat dan

realtime. Giliran anda untuk buktikan keunggulan sistem kami dan ikut sukses serta berkembang bersama CV. Aima Media Prima Pekanbaru. Jika anda punya semangat dan antusias yang tinggi, bisnis atau usaha pulsa layak untuk dikembangkan. Dari berbagai media baik yang berhubungan dengan dunia komunikasi maupun media umum, telah memberikan informasi tentang statistik dari laju usaha pulsa elektrik. Potensi pasar seluler di Indonesia baik gsm maupun cdma dari tahun ke tahun menunjukkan pasar yang cukup signifikan.

Dengan bertambahnya pelanggan yang setia memakai jasa pelayanan Aimareload, maka perusahaan membuat program member agar semua pelanggan dapat menikmati keuntungan berupa potongan harga dari setiap transaksi di Aimareload.

Pola perdagangan pulsa dari unit agen sudah berubah dari voucher fisik ke voucher elektrik dengan perbandingan yang cukup menonjol. Hal ini disebabkan dari sisi harga jual yang lebih murah dan tentu lebih marketable karena dimana pun asal ada sinyal pulsa bisa dijual.

Berbagai fasilitas kemudahan dalam melakukan transaksi penjualan pulsa elektrik hanya dengan mendaftarkan *Ip* atau *Id Yahoo Messenger* anda, anda dapat langsung bisa melakukan transaksi. Kami menyediakan pengisian pulsa yang murah dan kualitas yang mumpuni dari pengisian pulsa Simpati, As, Im3, Xl, Esia, Three, Flexi, Fren, sampai operator selular baru yaitu Smart dan Axis. Pengisian pulsa yang begitu cepat karena didukung oleh software dan hardware yang tinggi serta ditangani oleh sumber daya manusia yang handal sehingga anda akan merasa nyaman dan aman bekerjasama dengan kami.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

1. Memasyarakatkan sistem informasi manajemen dengan memanfaatkan keunggulan Teknologi Informasi terkini untuk membangun kekuatan business terdepan dalam teknologi.
2. Membangun kekuatan ekonomi Bangsa Indonesia melalui konsep pemerataan dan keadilan dalam penghasilan dengan metode pemasaran jaringan terluas dan terbesar.
3. Menyajikan suatu kualitas pelayanan yang prima dengan sentuhan akhlak yang mulia, jujur, dan terbuka apa adanya untuk menjadi suatu bisnis yang terpercaya.

2) Misi

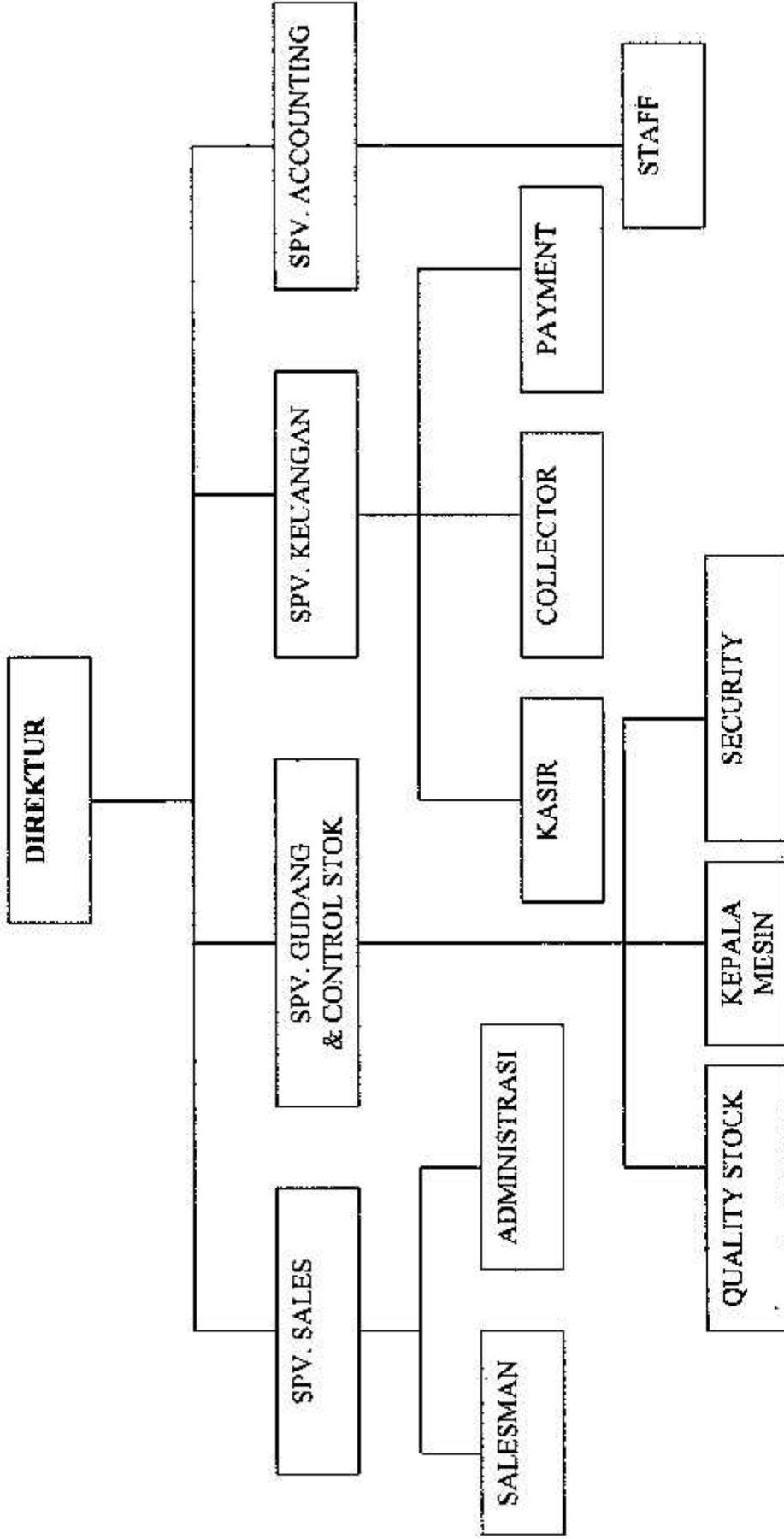
1. Membantu masyarakat luas dalam rangka memenuhi kebutuhan sarana telekomunikasi khususnya dalam pelayanan pengadaan pulsa Prabayar.
2. Menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat pencari kerja untuk belajar berwiraswasta mandiri untuk mendapatkan kesejahteraan hidup yang layak.
3. Memberikan pemahaman kepada seluruh lapisan masyarakat tentang manfaat serta arti pentingnya pengelolaan Manajemen Teknologi Informasi yang professional untuk dapat memperoleh kebebasan financial dengan pendapatan/penghasilan maksimal melalui metode pemasaran jaringan.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang terorganisir dalam proses pencapaian tujuan. Semakin berkembang dan majunya suatu tujuan maka persoalan didalamnya akan semakin kompleks. Dengan demikian pimpinan suatu perusahaan secara individu tidak mungkin lagi melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap keseluruhan kegiatan perusahaan tersebut. Tujuan utama untuk membentuk struktur organisasi antara lain agar pimpinan dapat dengan mudah mengawasi bawahannya dalam mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta untuk menghindari jabatan rangkap. Oleh karena itu, struktur organisasi ini sangat penting pada setiap perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dagang maupun industri.

Struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang hubungan hubungan kerja sama dari orang yang terdapat dalam perusahaan dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi CV. Aima Media Prima Pekanbaru terdiri dari unsur-unsur organisasi sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI CV. AIMA MEDIA PRIMA PEKANBARU



Sumber: Database CV. Aima Media Prima Pekanbaru

Berdasarkan dari bagan struktur organisasi yang telah disusun oleh CV. Aima Media Prima Pekanbaru, maka berikut ini akan dijelaskan satu persatu yang terlibat dalam menjalankan kegiatan usaha perusahaan sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur merupakan pimpinan tertinggi atau pemegang kekuasaan tertinggi. Adapun tugas-tugas dari direktur ini adalah sebagai berikut :

- a) Memimpin dan mengendalikan berbagai aktifitas perusahaan sehari-hari dan bertanggung jawab terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- b) Menetapkan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- c) Memberikan petunjuk dan mengarahkan kepada setiap bagian agar kegiatan perusahaan dapat berjalan sebagai mana mestinya.
- d) Mengawasi kereja para bawahan yang melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing.
- e) Meminta jawab dari masing-masing bagian setiap akhir dari periode pembukuan.

2. Akuntan

Bagian ini bertugas mencatat segala transaksi yang berhubungan dengan semua pembelian maupun penjualan serta menyajikan laporan keuangan, di bantu oleh staff, antara lain :

1. Merencanakan suatu sistem dan prosedur dari keuangan maupun pembukuan perusahaan.

2. Melakukan pengawasan atas pemasukan dan pengeluaran keuangan dari perusahaan.
3. Membuat rencana anggaran baik rencana pengeluaran keuangan maupun perkiraan uang yang akan masuk.
4. Membuat laporan keuangan bulanan neraca dan laba/rugi.
5. Memberikan persetujuan atas barang-barang yang akan dibeli.

3. Supervisor Pemasaran

Bagian pemasaran bertanggung jawab atas penjualan barang dagang perusahaan. Bagian ini bertugas sebagai berikut :

- a) Mengawasi dan memonitor harga pemasaran dan sekaligus memasarkannya.
- b) Menerima semua order atau pesanan barang dari berbagai tempat.
- c) Mengadakan penentuan harga dan syarat dalam penjualan kredit.
- d) Membuat rencana penjualan dimasa yang akan datang.
- e) Mengadakan perjanjian penjualan dengan pelanggan.
- f) Mencari stock barang untuk stock yang berkesinambungan.

Dalam kegiatan operasinya bagian ini dibantu oleh :

1. Salesmen

Yang bertugas menjual barang dagang di tempat perusahaan berada dan memasarkan barang dagang kepada pihak lain yang membutuhkan barang tersebut, antar lain :

- a) Mengatur permintaan barang dari konsumen.
- b) Mengatur pengiriman barang kepada konsumen.

- c) Melakukan pengecekan pendistribusian di pasar apakah barang tiba di konsumen tepat pada waktunya atau terlambat.
 - d) Melaporkan pada bagian stock barang yang tinggal sedikit agar segera ditambah sehingga apabila ada permintaan dari konsumen barang dapat segera diberikan tanpa menunggu barang dipesan dahulu.
2. Administrasi, bagian ini bertugas :
- a) Mencatat segala bentuk transaksi penjualan yang terjadi setiap harinya.
 - b) Mencatat kedalam buku kontrak segala kendaraan yang masuk maupun yang keluar.
 - c) Mencatat laporan stock harian barang yang masuk.
 - d) Membuat laporan mingguan penjualan barang dagang dan kiriman kepada mitra kerja.
 - e) Mencatat transaksi kedalam buku kas dan disetorkan ke kasir setiap harinya.

4. Supervisor Keuangan

Bagian ini bertanggung jawab penuh terhadap aktiva perusahaan yang berbentuk kas dan aktiva likuiditas lainnya seperti rekening giro. Tugas utamanya yaitu membuat perencanaan penerimaan dan pengeluaran uangbaik jangka pendek maupun jangka panjang dan mencatat transaksi keuangan.

Dalam kegiatan operasional dibantu oleh :

a) Kasir

Bertugas menerima dan mengumpulkan uang hasil penjualan yang dilakukan dan membukukan dalam buku besar serta mencatat pengeluaran kas yang dilakukan.

b) *Surveyor dan Colector*

Bagian ini bertugas untuk mendatangi pelanggan untuk menagih hutang yang ada pada pelanggan tersebut baik hutang yang saat itu jatuh tempo maupun hutang yang sudah lewat jatuh tempo. Bagian ini juga bertugas melakukan survei ke lokasi calon pelanggan untuk mempertimbangkan kelayakan pemberian kredit atau kelayakan pemberian cicilan kepada pelanggan yang mengajukan permohonan cicilan.

Dalam sistem akuntansi yang benar (standar akuntansi keuangan), tugas menagih hutang kepada pelanggan harusnya dilakukan oleh bagian penagihan, namun pada perusahaan ini penagih hutang kepada pelanggan dilakukan oleh bagian *surveyor*, hal ini dilakukan karena kebijaksanaan dari CV.Aima Media Prima Pekanbaru menganggap bahwa *surveyor* adalah bagian yang mengenal pelanggan, karena *surveyor* juga yang sebelumnya menentukan kelayakan atau tidak layak nya pemberian cicilan kepada pelanggan yang mengajukan permohonan cicilan tersebut.

c) *Payment*

Bagian ini bertugas menghitung transaksi penjualan dan transaksi pulsa per harinya. Dan bertanggung jawab atas kenyamanan pelanggan.

5. *Supervisor Gudang dan Control Stock*

Bagian ini bertanggung jawab atas kelancaran dan kenyamanan pelanggan serta ketersediaan barang.

1. *Kepala Mesin*

- a) Memerbaiki setiap mesin atau kendaraan yang rusak atas perintah dari manager teknik.
- b) Membuat jadwal mesin atau kendaraan apa yang harus diperbaiki dahulu berdasar tingkat kepentingannya agar kelancaran produksi tetap terjamin.

2. *Quality Control*

- a) Memeriksa setiap barang yang baru dibeli apakah sudah sesuai dengan kualitas yang diinginkan atau tidak.
- b) Mengawasi serta memeriksa kelancaran transaksi pengisian pulsa.
- c) Memeriksa setiap jalannya distribusi ke konsumen.
- d) Memberikan persetujuan atas layak tidaknya barang tersebut di pasaran.

3. *Security*

- a) Mengawasi keamanan lingkungan perusahaan.
- b) Memeriksa semua karyawan yang keluar masuk perusahaan khusus

yang dibagikan quality stock.

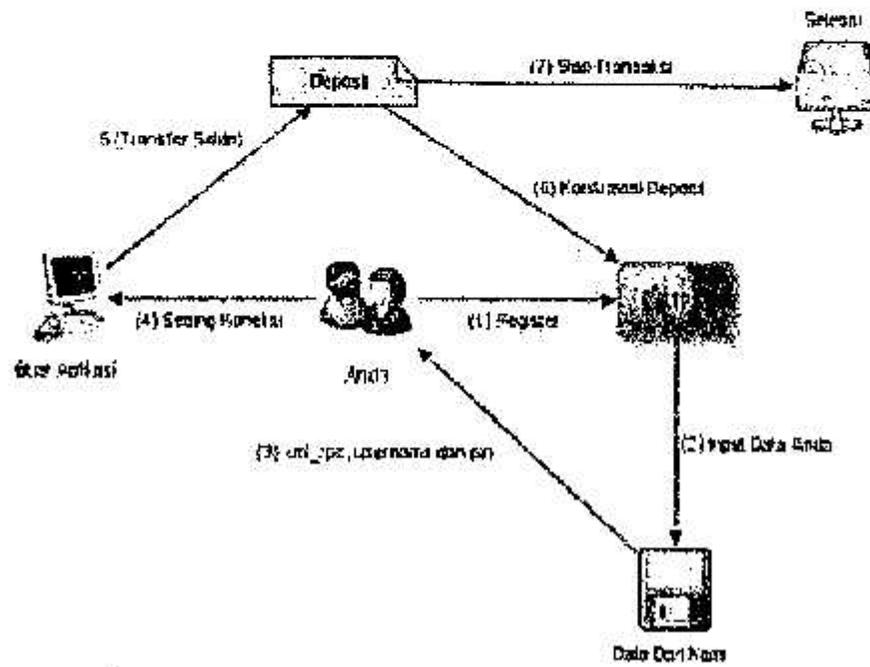
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pembagian tugas dalam struktur organisasi CV. Aima Media Prima Pekanbaru, jelas bahwa pembagian tugas dalam perusahaan ini sudah cukup baik dan berjalan sebagaimana mestinya. Meskipun masih ada pembagian struktur yang belum sesuai dengan standar akuntansi, hal ini disebabkan kebijaksanaan perusahaan yang memulai keefektifan dan keefisienan struktur yang berbeda-beda.

D. Aktivitas Perusahaan

Setiap perusahaan diketahui didirikan untuk memperoleh laba semaksimal mungkin dengan mempergunakan sumber daya ada. Sehingga perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang akan membawa dampak atas kelangsungan hidup perusahaan. CV. Aima Media Prima Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa telekomunikasi.

Aimareload adalah dealer pulsa elektronik yang dikelola secara profesional oleh CV. Aima Media Prima Pekanbaru dengan tujuan memenuhi kebutuhan anggotanya dengan Sistem Deposito. Sehingga, anggota dapat lebih bijaksana mengalokasikan kebutuhan pulsa dengan cara mengoperasikan sendiri. Biasanya, setiap kali Anda berbelanja pulsa hanya menghabiskan uang dan tidak pernah menghasilkan uang. Akan tetapi, di Aimareload setiap kali Anda berbelanja dan mengajak rekan-rekan Anda, maka Anda akan menikmati keuntungan yang berlipat ganda baik dalam bentuk uang tunai maupun pulsa pada hari berikutnya.

BAGAN TRANSAKSI RELOAD PULSA



Sumber : CV. Aima Media Prima Pekanbaru

INTERKONEKSI

Spesifikasi H2H

```

Normal 0 false false false MicrosoftInternetExplorer4 st\:*{behavior:url(#ieooui)
} /* Style Definitions */ table.MsoNormalTable {mso-style-name:"Table
Normal"; mso-tstyle-rowband-size:0; mso-tstyle-colband-size:0; mso-style-
noshow:yes; mso-style-parent:""; mso-padding-alt:0cm 5.4pt 0cm 5.4pt; mso-
para-margin:0cm; mso-para-margin-bottom:.0001pt; mso-pagination:widow-
orphan; font-size:10.0pt; font-family:"Times New Roman"; mso-ansi-
language:#0400; mso-fareast-language:#0400; mso-bidi-language:#0400;}
  
```

TOPUP :

Menggunakan XML dengan spesifikasi sebagai berikut :

```
xml version="1.0" ?>
```

TOPUP

PRODUCTID

USERID

HH24MISS

MSISDN

TRXID

SIGN

Alamat Server :

Host : 125.160.176.173

Port : 9900

Path : /h2h_server/

<http://125.160.176.173:9900/>

Penjelasan :

- * **PRODUCTID** : Kode produk Aimareload, misalnya S20 untuk simpati 20rb, M10 untuk mentari 10rb, dsb.
- * **USERID** : Userid yang digunakan untuk proses topup (akan diberikan oleh Aimareload).
- * **HH24MISS** : Waktu transaksi dalam jam, menit, detik. Contoh : 191001
- * **MSISDN** : Nomor yang akan di topup.
- * **TRXID** : Nomor referensi transaksi anda.
- * **SIGN** : Signature sesuai dengan perhitungan di bawah.

Contoh Signature :

Time : 191001

Msisdn : 08123456789

Password : abcdef
 a : 1910015678
 b : 8765abcdef
 SIGN : base64encoded(a XOR b) -> CQ4HBVFTV1JSXg==

Perhitungan Signature :
 a = + 4 digit terakhir
 b = 4 digit terakhir dibalik + password 6 digit
 (password akan diberikan oleh Aimareload)
 - a XOR b lalu di base64encoded

Contoh XML yang dikirim :

```

xml version="1.0" ?>

TOPUP

S20

iduser

191001

0812345678

12345

CQ4HBVFTV1JSXg==
  
```

Acknowledge dari Aimareload :

```

xml version="1.0" ?>0

aimareload-Berhasil. Pengisian pulsa berhasil. No transaksi 10001. dst

10001

12345

* = hasil transaksi. Result=0 -> Transaksi BERHASIL.,
  Result selain 0 -> 1ransaksi GAGAL
* = pesan dari aimareload mengenai transaksi tersebut.
* = nomor transaksi aimareload.
* = nomor referensi anda.
  
```

REVERSAL:

Jika `acknowledge result = 0` dan dalam proses pengisian pulsa terjadi kegagalan maka dalam waktu 15 menit akan dikirimkan message reversal dengan format `http get` sebagai berikut:

`http://urlpartner?result=11&msg=Reversal&trxid=ePulsaTrxid&partner_trxid={RXID}&msisdn=MSISDN`

Untuk contoh di atas jika ada reversal (pengisian pulsa dari ePulsa ke operator gagal), maka akan dikirimkan message ke url partner sbb:

`http://urlpartner?result=11&msg=Reversal&trxid=10001&partner_trxid=12345&msisdn=62812345678`

CARA TRANSAKSI**ISI PULSA**

kode pulsa.no hp.pin

contoh

S10.081371111678.1234

CEK SALDO

s.pin

contoh

S.1234

CEK HARGA

H.kode awal pulsa.pin

contoh

H.s.1234

REKAP TRANSAKSI

R.pin

contoh

R.1234

GANTI PIN

G.pin baru.pin lama

contoh

G.5555.1234

DAFTAR AGEN

DAFTAR#Nama Agcn#Alamat Agen#HP Agen

contoh

DAFTAR#AIMA#pekanbaru#085271234567

MARKUP

M.Kode Produk.Besar Marup.Pin

contoh

M.S10.150.1234

MARKUP Spesifik

MS.Kode Agen.Kode Produk.Besar Marup.Pin

contoh

MS.5-2.S5.100.S10.150.1234

TIKET BANK

TIKET.Jumlah Yg akan di transfer.PIN

contoh

TIKET.100000.1234

TRANSFER SALDO

T.no hp.jumlah saldo.pin

contoh

T.081371111678.500000.1234

TARIK SALDO

T.no hp.jumlah saldo.pin

contoh

T.081371111678.-500000.1234

KOMPLEN

K.isi komplek

contoh

K.s10.081371111678.120109

PARALEL NO HP

PAR.HP AGEN.HP BARU.PIN

contoh

PAR.0812345678.081222222.1234

GANTI NO HP

GHP.NO HP BARU.PIN

contoh

GHP.0812345678.1234

TUKAR BONUS

TUKAR.PIN

contoh

TUKAR.1234

Daftar Istilah Penting

- Top up** : Mengisi ulang pulsa melalui sistem elektrik.
- Refund** : Proses pengembalian dana deposit karena kegagalan transaksi
- Saldo** : Sejumlah uang yang dimiliki dalam deposit
- Code** : Kode-kode yang dimiliki setiap jenis voucher.
Setiap nilai voucher dan operator memiliki kode yang berbeda.
- HP Utama** : Nomor HP yang didaftarkan pertama kali dan juga digunakan sebagai identitas di server.
- HP Paralel** : Nomor HP yang didaftarkan kedua dan seterusnya. Sehingga memungkinkan untuk bisa memakai beberapa handphone untuk isi ulang.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan CV. Aima Media Prima Pekanbaru. Karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, dan tingkat jabatan responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.1 : Jenis kelamin responden

Item	Jumlah	Presentase
Laki-laki	30	75
Perempuan	10	25
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.1 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dengan presentase 75%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 10 orang dengan presentase 25%.

Selanjutnya dilihat dari segi umur responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel V.2 : Umur Responden

Item	Jumlah	Presentasi
≤30	22	55
31-40	13	32,5
≥41	5	12,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Jumlah responden yang berumur 30 tahun ke bawah adalah 22 orang dengan presentase 55%. Jumlah responden yang berumur 31-40 tahun adalah 13 orang dengan presentase 32,5%. Sedangkan jumlah responden yang berumur 41 tahun ke atas hanya 5 orang dengan presentase 12,5%. Hal ini menggambarkan bahwa usia responden adalah usia dewasa dan produktif.

B. Analisis Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.

Dalam melaksanakan pekerjaan, diharapkan adanya prestasi kerja yang tinggi dari para karyawan karena hal ini dapat menentukan produktivitas dari suatu organisasi atau instansi. Mengingat pentingnya fungsi prestasi kerja dari setiap karyawan maka sudah sewajarnya pimpinan dapat memperhatikan hal tersebut. Banyak indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan, pada tabel berikut dilihat dari indikator kecakapan karyawan pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.

Tabel V.3 : Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Karyawan

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	16	40	5	80
Setuju	14	35	4	56
Cukup Setuju	10	25	3	30
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	166

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel V.3 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan. Dari 40 orang responden, paling banyak menyatakan sangat setuju bahwa telah cakap dalam bekerja adalah 16 orang, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang, dan yang menyatakan cukup setuju adalah 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru sudah memiliki tingkat kecakapan yang sangat baik.

Indikator selanjutnya dari prestasi kerja yaitu pengalaman kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.4 : Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja Karyawan

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	15	37,5	5	75
Setuju	15	37,5	4	60
Cukup Setuju	10	25	3	30
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	165

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.4 di atas dapat dilihat bahwa dari 40 orang responden, 15 orang sangat setuju menyatakan bahwa pengalaman yang mereka miliki dapat menunjang pekerjaan. Sedangkan 15 orang lainnya menyatakan setuju dan 10 orang lainnya menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru sudah memiliki pengalaman kerja yang baik.

Selanjutnya adalah tanggapan responden mengenai indikator kesungguhan kerja karyawan.

Tabel V.5 : Tanggapan Responden Tentang Kesungguhan Kerja Karyawan

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	1	2.5	5	5
Setuju	27	67.5	4	108
Cukup Setuju	9	22.5	3	27
Kurang Setuju	3	7.5	2	6
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	146

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.5 di atas, dapat dilihat bahwa dari 40 responden tentang pernyataan kesungguhan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, 1 orang menyatakan sangat setuju, 27 orang menyatakan setuju, 9 orang yang menyatakan cukup setuju, dan 3 orang menyatakan kurang setuju.

Waktu juga merupakan indikator dari prestasi kerja. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas adalah salah satu tolok ukur dari prestasi kerja karyawan. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berhubungan erat dengan kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan ditunjukkan dengan masuk dan pulang kerja pada jam yang telah ditentukan, serta tidak menggunakan jam kantor untuk kepentingan pribadi.

Pada tabel berikut dapat dilihat bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel V.6 : Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Karyawan

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	7	17.5	5	35
Setuju	22	55	4	88
Cukup Setuju	11	27.5	3	33
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	156

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 40 orang responden yang menyatakan bahwa tidak menunda pekerjaan membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 7 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, dan 11 orang yang menyatakan cukup setuju.

Motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berikut tanggapan responden tentang motivasi.

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Tentang Motivasi Berprestasi

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	14	35	5	70
Setuju	22	55	4	88
Cukup Setuju	2	5	3	6
Kurang Setuju	2	5	2	4
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	168

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.7 di atas dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja, 14 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 2 orang menyatakan cukup setuju, dan hanya 2 orang yang menyatakan kurang setuju.

Keefektifan penggunaan waktu dan fasilitas yang disediakan perusahaan juga dapat menunjang prestasi kerja karyawan. Berikut tanggapan responden mengenai hal ini.

Tabel V.8 : Tanggapan Responden Tentang Keefektifan dalam Bekerja

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	12	30	5	60
Setuju	19	47.5	4	76
Cukup Setuju	9	22.5	3	27
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	163

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.8 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan waktu dan fasilitas yang didapat dari perusahaan harus digunakan secara efektif, 12 orang menyatakan sangat setuju, 19 orang menyatakan setuju, dan hanya 9 orang menyatakan cukup setuju.

Keefektifan penggunaan waktu dan fasilitas yang disediakan perusahaan juga dapat menunjang prestasi kerja karyawan. Berikut tanggapan responden mengenai hal ini.

Tabel V.9 : Tanggapan Responden Tentang Keefesicianan dalam Bekerja

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	7	17.5	5	35
Setuju	25	62.5	4	100
Cukup Setuju	7	17.5	3	21
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	1	2.5	1	1
Jumlah	40	100	-	157

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.9 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan waktu dan fasilitas yang didapat dari perusahaan harus digunakan secara efisien, 7 orang menyatakan sangat setuju, 25 orang menyatakan setuju, 7 orang menyatakan cukup setuju, dan hanya 1 orang yang menyatakan tidak setuju.

Produktivitas merupakan tolak ukur dari tinggi rendahnya prestasi kerja. Semakin tinggi produktivitas, semakin tinggi pula prestasi kerja, begitu juga sebaliknya. Berikut tanggapan responden mengenai produktivitas.

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Tentang Produktivitas

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	7	17.5	5	35
Setuju	25	62.5	4	100
Cukup Setuju	8	20	3	24
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	159

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.10 di atas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai pernyataan apa yang dikerjakan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, 7 orang menyatakan sangat setuju, 25 orang menyatakan setuju, dan 8 orang yang menyatakan cukup setuju.

Dari beberapa tanggapan di atas, dapat dibuat rekapitulasi tanggapan responden seperti yang tersaji dalam tabel berikut :

Tabel V.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	79	24,69	5	395
Setuju	169	52,81	4	676
Cukup Setuju	66	20,63	3	198
Kurang Setuju	5	1,56	2	10
Tidak Setuju	1	0,31	1	1
Jumlah	320	100	-	1280

Sumber : Data Olahan

Skor ideal = jumlah responden x nilai kategori x jumlah indikator

Dimana :

Jumlah responden = 40

Nilai kategori = 1 sampai dengan 5

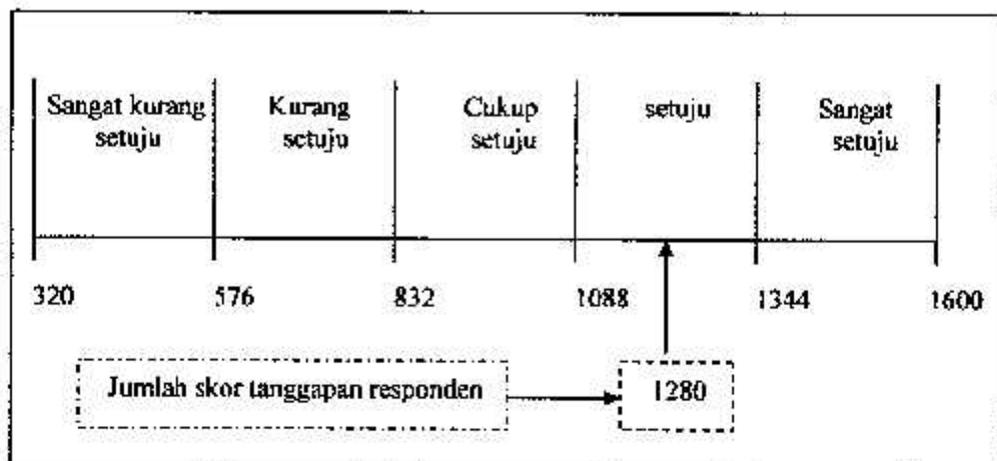
Jumlah indikator = 8

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, maka rentang skor antar tingkat dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Skor tertinggi = $40 \times 5 \times 8 = 1600$

Skor terendah = $40 \times 1 \times 8 = 320$

Rentang skor = $\frac{1600 - 320}{5} = 256$



Gambar V.1 : Garis kontinum tanggapan responden tentang prestasi kerja pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru

Dari gambar V.1 di atas dapat dilihat bahwa garis kontinum tanggapan responden tentang prestasi kerja pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru berada pada jumlah skor 1.280 dikolom setuju.

C. Analisis Kecerdasan Emosional (EQ) Pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.

Kecerdasan emosional berorientasi pada kecerdasan mengolah emosi manusia. Jika seseorang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi, maka ia akan dapat melakukan kontak-kontak sosial dalam bekerja yang selanjutnya akan berpengaruh kepada karyawan lainnya. Jika seorang pimpinan dapat melakukan kontak sosial dengan bawahannya, maka akan tercipta sebuah hubungan harmonis dalam bekerja yang secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berikut tanggapan responden tentang kecerdasan emosional ditinjau dari beberapa indikator.

Tabel V.12 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Penguasaan Diri (Emosi)

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	10	25	5	50
Setuju	22	55	4	88
Cukup Setuju	7	17.5	3	21
Kurang Setuju	1	2.5	2	2
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	161

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.12 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan penguasaan emosi adalah 10 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang mengatakan setuju, 7 orang mengatakan cukup setuju, dan hanya 1 orang mengatakan tidak setuju. Dari uraian ini terlihat bahwa pengelolaan emosi karyawan relatif baik.

Jika di lihat dari kemampuan empati karyawan, berikut tanggapan responden.

Tabel V.13 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Berempati

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	6	15	5	30
Setuju	25	62.5	4	100
Cukup Setuju	9	22.5	3	27
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	157

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.13 di atas dapat dilihat bahwa dari pernyataan responden dapat berempati dan membantu rekan kerja, 6 orang menyatakan sangat setuju, 25 orang setuju, dan 9 orang cukup setuju. Hal ini menggambarkan bahwa rasa empati terhadap sesama rekan kerja relative baik.

Interaksi dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan atau dengan bawahan adalah penting karena kita menghabiskan hampir sehari dalam hidup kita untuk bekerja di kantor. Maka dari itu hubungan dan interaksi dengan sesama rekan kerja harus dijaga dan dipelihara. Berikut tanggapan responden tentang interaksinya dengan sesama rekan kerja.

Tabel V.14 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Berinteraksi dengan Rekan Kerja

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	12	30	5	60
Setuju	18	45	4	72
Cukup Setuju	10	25	3	30
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	162

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.14 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya adalah 12 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang mengatakan setuju, dan 10 orang mengatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan interaksi dengan karyawan lainnya dengan baik.

Indikator selanjutnya dari kecerdasan emosional adalah keoptimisan karyawan dalam pencapaian target pekerjaan. Berikut tanggapan responden.

Tabel V.15 : Tanggapan Responden Tentang Keoptimisan

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	9	22.5	5	45
Setuju	21	52.5	4	84
Cukup Setuju	10	25	3	30
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	159

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel V.15 di atas, dari 40 orang responden, hanya 9 orang yang menyatakan bahwa mereka sangat optimis dalam bekerja. Selbihnya 24 orang responden menyatakan optimis, 13 orang menyatakan mereka cukup optimis, dan 1 orang yang menyatakan mereka kurang optimis.

Selanjutnya indikator kecerdasan emosional adalah keoptimisan karyawan dalam pencapaian target pekerjaan. Berikut tanggapan responden.

Tabel V.16 : Tanggapan Responden Tentang Kemandirian

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	7	17.5	5	35
Setuju	23	57.5	4	92
Cukup Setuju	10	25	3	30
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	157

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel V.16 di atas, dari 40 orang responden mengenai tanggapannya terhadap kemandirian dalam bekerja, hanya 7 orang yang menyatakan sangat setuju. Selebihnya 23 orang responden menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan mereka cukup setuju. Selanjutnya adalah tanggapan responden mengenai ketekunan.

Tabel V.17 : Tanggapan Responden Tentang Ketekunan

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	17	42.5	5	85
Setuju	13	32.5	4	52
Cukup Setuju	10	25	3	30
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	167

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 20 di atas, dari 40 orang responden mengenai ketekunan dalam bekerja, 19 orang yang menyatakan bahwa sangat setuju, 13 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan cukup setuju. Selanjutnya adalah tanggapan responden mengenai motivator.

Tabel V.18 : Tanggapan Responden Tentang Motivator

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	14	35	5	70
Setuju	21	52.5	4	84
Cukup Setuju	3	7.5	3	9
Kurang Setuju	2	5	2	4
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	167

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.18 di atas, dari 40 orang responden mengenai tanggapan responden tentang motivator, 14 orang menjawab sangat setuju. Sedangkan sisanya 21 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab cukup setuju, dan 2 orang menjawab kurang setuju. Selanjutnya tanggapan responden mengenai rasa percaya diri.

Tabel V.19 : Tanggapan Responden Tentang Percaya Diri

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	2	5	5	10
Setuju	24	60	4	96
Cukup Setuju	13	32,5	3	39
Kurang Setuju	1	2,5	2	2
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	147

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.19 di atas dapat dilihat tanggapan 40 responden mengenai percaya diri, 2 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, 13 orang cukup setuju, dan hanya 1 orang yang menjawab kurang setuju. Berikut rekapitulasi dari seluruh indikator dalam variabel ini.

Tabel V.20 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Emosional (EQ)

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	77	24,06	5	385
Setuju	167	52,19	4	668
Cukup Setuju	72	22,5	3	216
Kurang Setuju	4	1,25	2	8
Tidak Setuju	-	-	1	-
Jumlah	320	100	-	1277

Sumber : Data Olahan

Skor ideal = jumlah responden x nilai kategori x jumlah indikator

Dimana :

Jumlah responden = 40

Nilai kategori = 1 sampai dengan 5

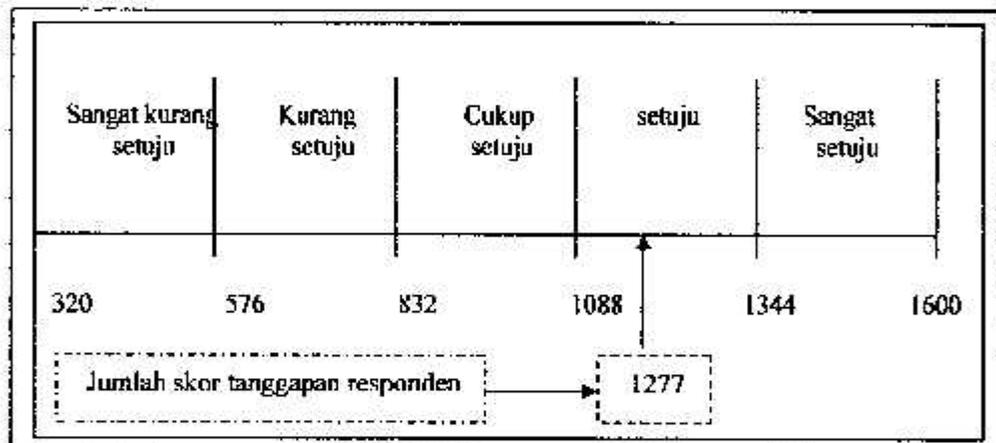
Jumlah indikator = 8

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, maka rentang skor antar tingkat dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Skor tertinggi = $40 \times 5 \times 8 = 1600$

Skor terendah = $40 \times 1 \times 8 = 320$

Rentang skor = $\frac{1600 - 320}{5} = 256$



Gambar V.2 : Garis kontinum tanggapan responden kecerdasan emosional (EQ) pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru

Dari gambar V.2 di atas dapat dilihat bahwa garis kontinum tanggapan responden tentang kecerdasan emosional pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru berada pada jumlah skor 1.277 pada kolom setuju.

D. Analisis Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada CV. Aima Media Prima

Pekanbaru.

Nilai-nilai kecerdasan spiritual juga berperan penting akan pembentukan prestasi kerja. Seorang karyawan perlu menyadari nilai-nilai kehidupan yang integralistik tidak hanya pada masalah material, tapi juga pada masalah spiritual. Intinya, bekerja adalah penting bagi kehidupan, dan merupakan ibadah bagi yang melakukannya. Berikut tanggapan responden tentang kemampuan mengemban amanah.

Tabel V.21 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Mengemban Amanah

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	3	7.5	5	15
Setuju	22	55	4	88
Cukup Setuju	13	32.5	3	39
Kurang Setuju	2	5	2	4
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	146

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.21 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan mengemban amanah, 3 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 13 orang menyatakan cukup setuju, dan 2 orang menyatakan kurang setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan menyadari akan kewajibannya melaksanakan amanah relatif sangat baik.

Selanjutnya dengan indikator tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, berikut tanggapan responden.

Tabel V.22 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya.

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	2	5	5	10
Setuju	28	70	4	112
Cukup Setuju	8	20	3	24
Kurang Setuju	2	5	2	4
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	150

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.22 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan bertanggung jawab atas pekerjaannya, 2 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan cukup setuju, dan 2 orang menyatakan kurang setuju. Hal ini menggambarkan bahwa kesadaran karyawan akan tugas yang di berikan kepadanya relatif mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.

Berikut tanggapan karyawan tentang moral (perilaku) sehari-hari di tempat kerja.

Tabel V.23 : Tanggapan Responden Tentang Perilaku Sehari-hari

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	2	5	5	10
Setuju	21	52.5	4	84
Cukup Setuju	16	40	3	48
Kurang Setuju	1	2.5	2	2
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	144

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.23 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai moral atau perilaku sehari-hari adalah 2 orang menyatakan sangat setuju, 21 orang menyatakan setuju, 16 orang mengatakan cukup setuju, dan hanya 1 orang yang menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya adalah indikator prinsip hidup yang dipegang oleh karyawan. Berikut tanggapan responden :

Tabel V.24 : Tanggapan Responden Tentang Prinsip Hidup.

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	2	5	5	10
Setuju	24	60	4	96
Cukup Setuju	13	32.5	3	39
Kurang Setuju	1	2.5	2	2
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	147

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.24 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai prinsip hidup 2 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, 13 orang mengatakan cukup setuju, dan 1 orang menyatakan kurang setuju. Hal ini menggambarkan bahwa prinsip hidup amat penting dalam menjalani kehidupan sehari-hari dan sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya adalah tanggapan responden tentang berpandangan holistik.

Tabel V.25 : Tanggapan Responden Tentang Berpandangan Holistik.

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	7	17.5	5	35
Setuju	23	60	4	96
Cukup Setuju	9	20	3	24
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	1	2.5	1	1
Jumlah	40	100	-	156

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.25 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai berpandangan holistik, 7 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, 8 orang mengatakan cukup setuju, dan 1 orang menyatakan tidak setuju.

Berikut tanggapan responden mengenai kesabaran dan ketawakalan :

Tabel V.26 : Tanggapan Responden Tentang Kesabaran dan Ketawakalan

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	13	32.5	5	65
Setuju	22	55	4	88
Cukup Setuju	3	7.5	3	9
Kurang Setuju	2	5	2	4
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	166

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.26 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesabaran dan ketawakalan, 13 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 3 orang mengatakan cukup setuju, dan 2 orang menyatakan kurang setuju.

Selanjutnya adalah tanggapan responden mengenai indikator istiqomah seperti yang tersaji pada tabel di bawah ini :

Tabel V.27 : Tanggapan Responden Tentang Istiqomah.

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	12	30	5	60
Setuju	20	50	4	80
Cukup Setuju	8	20	3	24
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	164

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.27 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai istiqomah, 12 orang menyatakan sangat setuju, 20 orang menyatakan setuju, dan 8 orang menyatakan cukup setuju.

Berikut indikator yang terakhir dalam kecerdasan spiritual adalah ketaatan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel V.28 : Tanggapan Responden Tentang Ketaatan.

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	16	40	5	80
Setuju	14	35	4	56
Cukup Setuju	10	25	3	30
Kurang Setuju	0	0	2	0
Tidak Setuju	0	0	1	0
Jumlah	40	100	-	166

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V.28 di atas dapat dilihat tanggapan responden mengenai ketaatan, 16 orang menyatakan sangat setuju, 14 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan kurang setuju.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan spiritual (SQ).

Tabel V.29 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual (SQ).

Kriteria jawaban	Jumlah (orang)	Persentase	Bobot	Skor
Sangat Setuju	57	17,81	5	285
Setuju	174	54,38	4	696
Cukup Setuju	80	25	3	240
Kurang Setuju	8	2,5	2	16
Tidak Setuju	1	0,31	1	1
Jumlah	320	100	-	1238

Sumber : Data Olahan

Skor ideal = jumlah responden x nilai kategori x jumlah indikator

Dimana :

Jumlah responden = 40

Nilai kategori = 1 sampai dengan 5

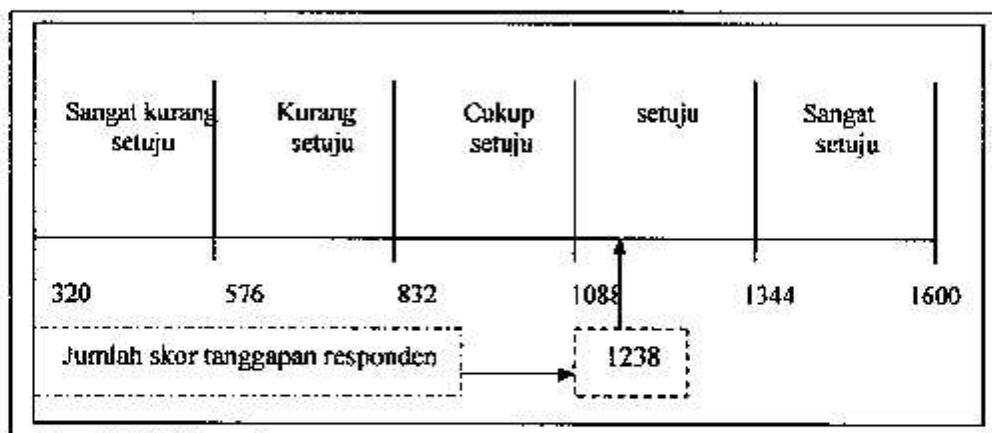
Jumlah indikator = 8

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, maka rentang skor antar tingkat dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Skor tertinggi = $40 \times 5 \times 8 = 1600$

Skor terendah = $40 \times 1 \times 8 = 320$

Rentang skor = $\frac{1600 - 320}{5} = 256$



Gambar V.3 : Garis kontinum tanggapan responden kecerdasan spiritual (SQ) pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru.

Dari gambar V.3 di atas dapat dilihat bahwa garis kontinum tanggapan responden tentang kecerdasan spiritual pada CV. Aima Media Prima Pekanbaru berada pada jumlah skor 1.238 pada kolom setuju.

E. Hasil Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi variabel beserta indikator-indikatornya. Suatu item dianggap baik jika item tersebut mampu menghadapi apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan item-total statistik.

Sugiyono (2007:) menyatakan suatu item kuisioner valid jika nilai 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi dibawah 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Tabel V.30 : Hasil Analisis angket untuk Variabel X1 (Kecerdasan Emosional)

Item pertanyaan	Nilai r hasil	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional 1	0.493	Valid
Kecerdasan Emosional 2	0.464	Valid
Kecerdasan Emosional 3	0.578	Valid
Kecerdasan Emosional 4	0.475	Valid
Kecerdasan Emosional 5	0.774	Valid
Kecerdasan Emosional 6	0.786	Valid
Kecerdasan Emosional 7	0.641	Valid
Kecerdasan Emosional 8	0.305	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil r Kecerdasan Emosional 1 = 0.493 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Emosional 2 = 0.464 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Emosional 3 = 0.578 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Emosional 4 = 0.475 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Emosional 5 = 0.774 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Emosional 6 = 0.786 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Emosional 7 = 0.641 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Emosional 8 = 0.305 > r tabel = 0.304; Maka dapat disimpulkan item-item untuk Kecerdasan Emosional sudah valid.

Tabel V.31 : Hasil Analisis angket untuk Variabel X2 (Kecerdasan Spiritual)

Item pertanyaan	Nilai r hasil	Kesimpulan
Kecerdasan Spiritual 1	0.674	Valid
Kecerdasan Spiritual 2	0.508	Valid
Kecerdasan Spiritual 3	0.418	Valid
Kecerdasan Spiritual 4	0.510	Valid
Kecerdasan Spiritual 5	0.657	Valid

Kecerdasan Spiritual 6	0.377	Valid
Kecerdasan Spiritual 7	0.722	Valid
Kecerdasan Spiritual 8	0.584	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil r Kecerdasan Spiritual 1 = 0.674 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Spiritual 2 = 0.508 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Spiritual 3 = 0.418 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Spiritual 4 = 0.510 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Spiritual 5 = 0.657 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Spiritual 6 = 0.377 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Spiritual 7 = 0.722 > r tabel = 0.304; hasil Kecerdasan Spiritual 8 = 0.584 > r tabel = 0.304; Maka dapat disimpulkan item-item untuk Kecerdasan Spiritual sudah valid.

Tabel V.32 : Hasil Analisis angket untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)

Item pertanyaan	Nilai r hasil	Kesimpulan
Prestasi Kerja 1	0.765	Valid
Prestasi Kerja 2	0.776	Valid
Prestasi Kerja 3	0.623	Valid
Prestasi Kerja 4	0.434	Valid
Prestasi Kerja 5	0.541	Valid
Prestasi Kerja 6	0.373	Valid
Prestasi Kerja 7	0.670	Valid
Prestasi Kerja 8	0.594	Valid

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil r Prestasi Kerja 1 = 0.765 > r tabel = 0.304; hasil Prestasi Kerja 2 = 0.776 > r tabel = 0.304; hasil Prestasi Kerja 3 = 0.623 > r tabel = 0.304; hasil Prestasi Kerja 4 = 0.434 > r tabel = 0.304; hasil Prestasi Kerja 5 = 0.541 > r tabel = 0.304; hasil Prestasi Kerja 6 = 0.373 > r tabel

=0.304; hasil Prestasi Kerja 7 = 0.670 > r tabel =0.304; hasil Prestasi Kerja 8 = 0.594 > r tabel =0.304; Maka dapat disimpulkan item-item untuk Prestasi Kerja sudah valid.

2. Uji Reabilitas (*Test Of Relability*).

Ukuran sampel yang dalam uji reabilitas pada penelitian ini sebanyak 40 responden dengan interval kepercayaan 95% dan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 5% maka dapat angka 0.304 (dapat dilihat pada tabel r untuk 0.05 dari satu sisi). nilai alpha yang digunakan sebagai indikator secara umum menggunakan batas 0.6

Tabel V. 33 : Hasil Uji Realibilitas Menggunakan Cronbach's Alpha

Variabel	Jumlah item dalam kuesioner	Jumlah item yang dipertahankan	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional (X1)	8 item	8 item	0.837
Kecerdasan Spiritual (X2)	8 item	8 item	0.831
Prestasi Kerja (Y)	8 item	8 item	0.856

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel diatas berada diatas 0.6 serta memiliki nilai positif dan lebih besar dari r tabel = 0.304, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dari setiap variabel x1, x2, dan y adalah reliabel.

F. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi seara normal. Pada penelitian ini

untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.34 : Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig.(2-Tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.771	0.593	0.05	Normal
Kecerdasan Spiritual (X2)	0.574	0.897	0.05	Normal
Prestasi Kerja (Y)	1.051	0.219	0.05	Normal

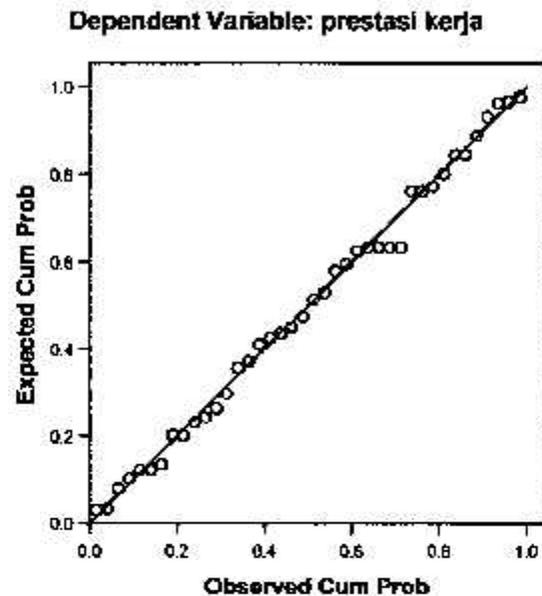
Sumber : Data Olahan 2010

Tabel diatas menunjukkan nilai K-S-Z untuk kecerdasan emosional (X1) adalah sebesar 0.771 dengan signifikansi sebesar 0.593. nilai K-S-Z untuk kecerdasan spiritual (X2) adalah sebesar 0.574 dengan signifikansi sebesar 0.897, nilai K-S-Z untuk prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1.051 dengan signifikansi sebesar 0.219.

Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai signifikansi K-S-Z tersebut diatas $\alpha = 0.05$, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional kecerdasan spiritual dan prestasi kerja secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Gambar V. 4 : Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik *normal probability plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar di atas dapat diketahui adanya hubungan signifikan antara variabel X dan Y dimana regresi normalitas penyebaran memenuhi di sekitar garis diagonal.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kolerasi antar variabel. model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerane mendekati 1. jika kolerasi anta variabel indeviden lemah (dibawah 0,05) maka dapat dikatakan bebas multikolincaritas. data yang dapat dikatakan multikolincaritas.

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Tabel V.35 : Multikolinearitas

No	Model	Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	0,152	6,570
2	Kecerdasan Spiritual	0,152	6,570

Sumber: data olahan

Dari tabel diatas menunjukkan dimana nilai tolerane yang keil dan nilai VIF besar, untuk itu VIF berada di sekitar angka 1 maka dianggap tidak terdapat multikoneritas

2. Uji Autokorelasi

Metode yang dipakai dalam mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan ara durbin-watson (DW Test). Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar data berdasarkan waktu.

Dasar Pengambilan keputusannya adalah :