

**PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT* DAN *SPIRITUAL QUOTIENT*  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SULSELBAR  
CABANG UTAMA MAKASSAR**

**Diajukan Oleh**

**Chavia Zagita Utami**

**4518012106**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**

**PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT* DAN *SPIRITUAL QUOTIENT*  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SULSELBAR**

**CABANG UTAMA MAKASSAR**

**Diajukan Oleh**

**Chavia Zagita Utami**

**4518012106**

**UNIVERSITAS**

**BOSOWA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient*  
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar  
Cabang Utama Makassar

Nama Mahasiswa : Chavia Zagita Utami

NIM/Stambuk : 4518012106

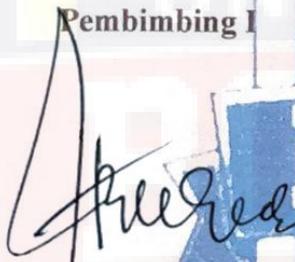
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



H.M. Idris, SE., M.Si



Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

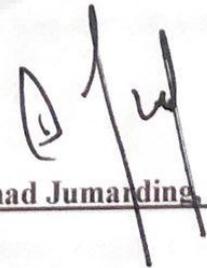
**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM



Ahmad Jumanding, SE., MM

Tanggal Pengesahan : Agustus 2022

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chavia Zagita Utami  
NIM/Stambuk : 4518012106  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient*  
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar  
Cabang Utama Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 11 Agustus 2022

Yang menyatakan



**Chavia Zagita Utami**

**PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT* DAN *SPIRITUAL QUOTIENT*  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SULSELBAR  
CABANG UTAMA MAKASSAR**

Oleh:

Chavia Zagita Utami

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

**ABSTRAK**

Chavia Zagita Utami. 2022. Skripsi. Pengaruh Emotional Quotient dan Spiritual Quotient Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dibimbing oleh H.M. Idris dan Muh. Kafrawi Yunus. Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, 2) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, 4) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 91 pegawai sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi yang dibantu menggunakan SPSS Versi 25. Hasil uji dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, 2) Kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*RSquare*) sebesar 31,4% artinya seluruh variabel bebas memiliki hubungan bersama-sama.

**Kata Kunci:** *Emotional Quotient*, *Spiritual Quotient*, Prestasi Kerja Pegawai

**EFFECT OF EMOTIONAL QUOTIENT AND SPIRITUAL QUOTIENT  
ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. BANK SULSELBAR  
MAKASSAR MAIN BRANCH**

By:

*Chavia Zagita Utami*

*Management Study Program*

*faculty of Economics and Business*

*Bosowa University*

**ABSTRACT**

*Chavia Zagita Utami. 2022. Thesis. The Influence of Emotional Quotient and Spiritual Quotient on Employee Work Performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch supervised by H.M. Idris and Moh. Kafrawi Yunus. The purposes of this study are: 1) To examine and analyze the effect of emotional intelligence on employee performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch, 2) To examine and analyze the influence of spiritual intelligence on employee performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch, 3) To find out how much influence emotional intelligence has on employee performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch, 4) To examine and analyze the influence of spiritual intelligence on employee performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch. The type of data collection used is quantitative method. Data collection techniques used by distributing questionnaires to 91 employees as samples. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test assisted by SPSS Version 25. The test results of this study indicate that: 1) Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch, 2) Spiritual intelligence has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Bank Sulsebar Makassar Main Branch. Thus, the factors that affect employee performance indicate that the coefficient of determination (RSquare) is 31.4%, meaning that all independent variables have a joint relationship.*

***Keywords: Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar**”, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Bosowa Makassar.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, nasihat serta pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada keluarga saya yang tak terhingga, kedua orangtua saya tersayang dan kedua adik saya yang telah memberikan dukungan dan selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., M.M selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

5. Bapak H.M. Idris, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan arahan serta koreksi untuk penulis selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi ini.
7. Bapak/Ibu selaku pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Bapak/Ibu PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat penulis (omo-omo) yang menemani penulis dari awal perkuliahan sampai sekarang, yang tentunya selalu memberikan dukungan, semangat serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat penulis dari SMK yang tidak pernah lupa dan selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.
11. Teman-teman jurusan Manajemen Angkatan 2018 Universitas Bosowa terkhusus kelas D Manajemen yang telah membantu penulis selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

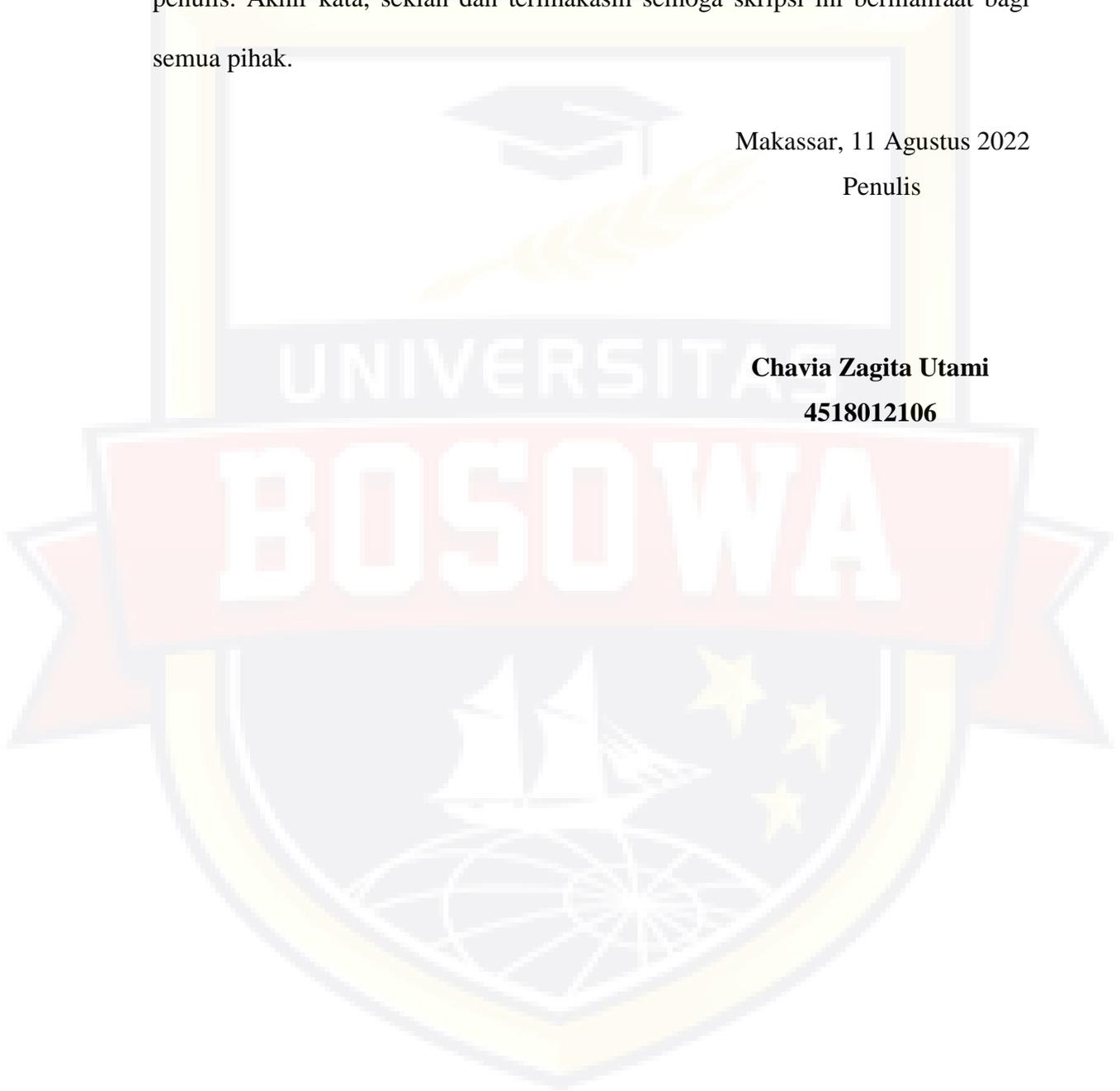
Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, segala kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, sekian dan terimakasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 11 Agustus 2022

Penulis

**Chavia Zagita Utami**

**4518012106**



**UNIVERSITAS  
BOSOWA**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	7
2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Prestasi Kerja .....	11
2.1.3 Kecerdasan Emosional (EQ).....	18
2.1.4 Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Prestasi Kerja .....	22

2.1.5 Kecerdasan Spiritual (SQ) .....	23
2.1.6 Indikator Kecerdasan Spiritual (SQ).....	24
2.1.7 Hubungan Kecerdasan Spiritual (SQ) dengan Prestasi Kerja.....	25
2.2 Kerangka Pikir .....	28
2.3 Hipotesis .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.3 Jenis Data dan Sumber Data .....	31
3.4 Metode Analisis .....	32
3.5 Definisi Operasional .....	34
3.6 Populasi dan Sampel .....	36

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.2 Sejarah Perusahaan .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	46
4.2 Deskripsi Data.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	51
4.2.2 Tanggapan Responden .....	55
4.3 Hasil Analisis Data .....	59

4.3.1 Analisis Deskriptif .....	59
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
4.4 Pembuktian Hipotesis .....	68
4.4.1 Hasil Uji t ( Parsial) .....	68
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan).....	70
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	71

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	74

## **DAFTAR PUSTAKA**

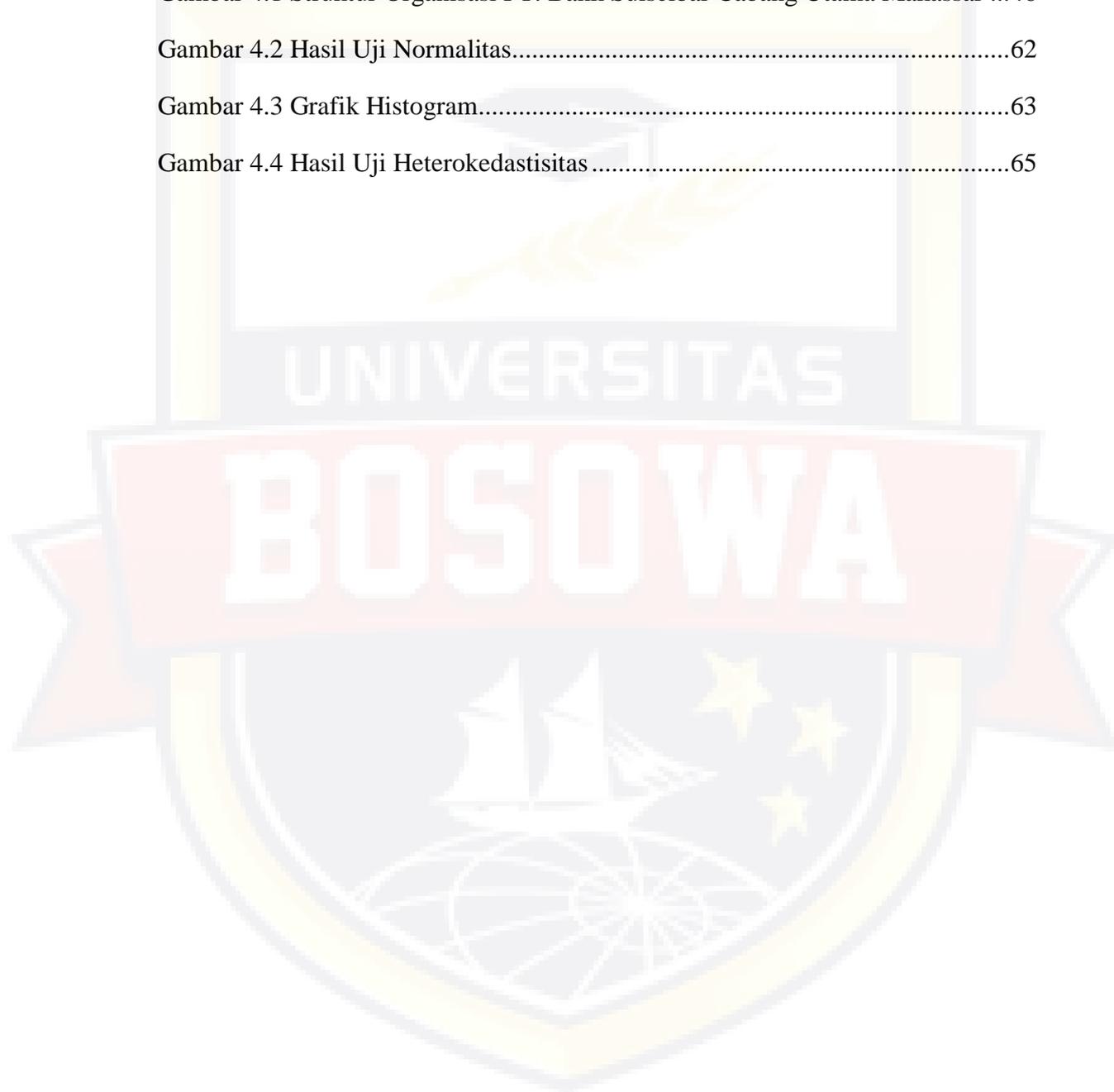
## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai Variabel <i>Emotional Quotient</i> .....	55
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Variabel <i>Spiritual Quotient</i> .....	56
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja .....	58
Tabel 4.8 Uji Validitas <i>Emotional Quotient</i> .....	59
Tabel 4.9 Uji Validitas <i>Spiritual Quotient</i> .....	60
Tabel 4.10 Uji Validitas Prestasi Kerja.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ...	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.3 Grafik Histogram.....	63
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber yang sangat penting dalam setiap perusahaan adalah manusianya, bahkan dalam era kemajuan teknologi yang sangat pesat ini. Pernyataan semacam ini muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi suatu organisasi. Mengambil bentuk perusahaan yang bermacam-macam mulai dari perusahaan kecil, menengah dan besar. Dapat milik swasta maupun pemerintah serta bentuk pelayanan kebutuhan yang lain. Sumber daya manusia dan organisasi menyatukan kekuatan dan potensi mereka untuk dapat memberi kesempatan baik untuk bertahan dan maju jika organisasi itu memiliki orang-orang yang tepat.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah luas. Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Bagi kebanyakan orang, menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkannya memuaskan

berbagai kebutuhannya dengan lebih baik. Akan tetapi, pertimbangan demikian bukan merupakan pertimbangan utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tetapi maknanya bukan sekedar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerja.

Apabila dikaitkan dengan pelanggan/konsumen dan organisasi, prestasi kerja sangat penting dan harus diperhatikan. Prestasi kerja yang tinggi pada seorang pegawai akan bermuara pada kepuasan pelanggan/konsumen. Selain itu prestasi kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja pegawai.

Lawler dan Porter (sifat dalam As'ad 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja (*job performance*) merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Menurut As'ad (1991) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan

pekerjaannya menurut kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan dalam periode waktu tertentu.

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

Terdapat dua aspek yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu EQ (*Emotional Quotient*) dan SQ (*Spiritual Quotient*). Beberapa riset menjelaskan bahwa EQ dan SQ telah terbukti berpengaruh terhadap perilaku individu baik dalam lingkup organisasi hingga dalam kehidupan bermasyarakat.

Kebanyakan orang menilai bahwa keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh peran besar kecerdasan inteligensi atau IQ. Padahal, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan. IQ adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Untuk seseorang yang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari diri pegawai tersebut. Goleman (2003) menyatakan bahwa IQ 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 (2003) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Dapat dikatakan bahwa EQ adalah kemampuan mendengar suara hati sebagai sumber informasi. Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri. Oleh karena itu pegawai yang memiliki EQ yang baik akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Zohar dan Marshall (2000) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Jika EQ berpusat di hati, maka SQ berpusat pada hati nurani. Seorang pegawai yang memiliki SQ yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya di lingkungan kerja.

Dari uraian di atas dalam kaitan pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada seorang pekerja profesional sebagai salah satu faktor penting untuk meraih prestasi kerja. Karena itu, pentingnya pegawai bekerja secara maksimal, lebih-lebih bisa bekerja secara *extra role* akan memberikan banyak manfaat pada perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel pada pegawai-pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang akan dikaji dan diwujudkan dalam skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah, yaitu :

1. Apakah Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?
2. Apakah Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

## 1.4 Manfaat penelitian

### a. Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
2. Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

1. Sebagai evaluasi terhadap penelitian sebelumnya
2. Dapat dijadikan sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas emosional dan spiritual pegawai, khususnya dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut kajian Dessler (2017) bahwa MSDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan pegawai di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian pegawai, kompensasi dan PHK. Sedangkan menurut Noe dkk. (2011) MSDM adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai. Pengertian MSDM menurut Noe lebih menekankan pada kajian strategis dengan kegiatan strategis dan desain pekerjaan, perencanaan dan rekrutmen, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan kompensasi, manajemen kinerja dan hubungan pegawai/hubungan industrial.

###### **B. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut para ahli/pakar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi sebagai berikut:

- a) Fungsi perencanaan, merupakan fungsi yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja,
- b) Pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan serta pemeliharaan tenaga kerja.

- c) Fungsi pengorganisasian, merupakan fungsi yang berkaitan dengan menyusun suatu organisasi serta mendesain struktur organisasi, menyajikan hubungan antara tugas yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dan menyiapkan peran organisasi.
- d) Fungsi pengarahan, merupakan fungsi yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat dilakukan pekerjaan sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
- e) Fungsi kepemimpinan, merupakan peran bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi bawahan, dan menggerakkan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, mendorong dan membuat para bawahannya untuk melakukan perubahan, dan pada suatu titik tertentu mengajak bawahan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan.
- f) Fungsi pengendalian, merupakan fungsi dalam melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dilakukan perbandingan dengan standar-standar yang ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

### C. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Ulrich (1998) menjelaskan bahwa perusahaan menghadapi lima tantangan bisnis yang sangat ketat, yakni:

#### a) Globalisasi

Globalisasi mengharuskan organisasi/perusahaan meningkatkan kemampuannya untuk belajar dan berkolaborasi, mengelola berbagai keragaman, kompleksitas yang lebih tinggi, serta ambiguitas.

#### b) Profitabilitas melalui Pertumbuhan Bisnis

Dorongan untuk memperoleh pertumbuhan pendapatan, tentu saja menempatkan tuntutan yang unik pada suatu organisasi. Perusahaan yang ingin memperoleh pelanggan baru dan mengembangkan produk baru harus kreatif dan inovatif, dan harus mendorong kebebasan aliran informasi serta memiliki keinginan belajar bersama di antara pegawai.

#### c) Perkembangan Teknologi

Teknologi telah membuat dunia lebih kecil dan bergerak cepat. Di pasar kompetitif saat ini, perusahaan diharuskan untuk memperoleh pengetahuan dan teknologi baru dari lingkungan eksternal sehingga menjadi tantangan saat ini yaitu bagaimana memahami dan menggunakan apa yang ditawarkan oleh teknologi.

#### d) Modal Intelektual

Pengetahuan telah menjadi keunggulan kompetitif langsung bagi perusahaan yang menjual ide dan hubungan (memikirkan layanan profesional, perangkat lunak, dan perusahaan yang digerakkan oleh

teknologi) dan keunggulan kompetitif tidak langsung bagi semua perusahaan yang berusaha untuk membedakan diri melalui cara bagaimana mereka melayani pelanggan. Jadi yang menjadi tantangan adalah bagaimana dapat memastikan pegawai memiliki kemampuan untuk menemukan, mencerna, mengembangkan, mengimbangi, dan mempertahankan orang-orang yang berbakat.

#### e) Perubahan

Yang menjadi tantangan terbesar bagi perusahaan yaitu bagaimana untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang tiada henti. Perusahaan harus dapat belajar cepat dan terus menerus, tak henti-hentinya berinovasi, dan mengambil tindakan strategis baru yang lebih cepat dan lebih nyaman. Dengan kata lain, untuk berkembang perusahaan harus berada dalam keadaan transformasi yang tidak pernah berakhir, terus menerus menciptakan perubahan yang fundamental dan abadi. Terdapat 6 (enam) kekuatan spesifik sebagai perangsang perubahan, yakni; keadaan angkatan kerja yang senantiasa berubah, perubahan karena teknologi mengubah pekerjaan dan organisasi, perubahan karena persaingan yang berubah karena era globalisasi, perubahan karena guncangan ekonomi, perubahan karena tren sosial yang tidak statis, dan perubahan karena perpolitikan dunia.

## 2.1.2 Prestasi Kerja

### A. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Para ahli telah lama mencoba memberikan batasan mengenai prestasi kerja dan juga mengupayakan beberapa cara atau metode untuk menentukan atau mengukur tingkat prestasi kerja tersebut. Kejelasan tingkat prestasi atau produktivitas ini sangat perlu sebagai ukuran menentukan maju mundurnya perusahaan maupun ukuran kemampuan para pegawai.

Siswanto (2002) prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan. Lalu adapun Ivancevich (1989) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang diharapkan dari setiap perilaku-perilaku pegawai. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan tujuan untuk mencapai sasaran.

## **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil dari totalitas pengaruh aspek-aspek kondisi individual dan kondisi situasional (Heidarachman, 1993).

Martoyo (2000), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para pegawai dalam perusahaan antara lain seperti, kepuasan kerja, motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1997) prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi dan lingkungan kerja, meliputi: waktu kerja, istirahat, suhu, udara, penerangan, suara, serta tugas-tugas senada.
- b. Faktor-faktor yang berhubungan antara manusia seperti sistem insentif, pergeseran tugas, mutu pengawasan serta interaksi atasan dan bawahan.

Nawawi (2001) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan dalam perusahaan, diantaranya:

- a. Imbalan insentif

Besar usaha yang diberikan pekerjaan untuk memperoleh imbalan baik finansial maupun imbalan psikologis.

#### b. Informasi

Semua keterangan mengenai aktivitas kerja pegawai selama bekerja.

Informasi tersebut harus relevan, sederhana, dapat dipercaya serta mempunyai dampak terhadap manusia dan tersedia pada saat yang tepat.

#### c. Teknologi yang Sesuai dan Tepat

Teknologi mencakup desain, metode, sistem, dan teknik yang cocok. Selain itu prestasi kerja juga dengan unsur-unsur yang ada dari diri pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa pada dasarnya dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat digolongkan dalam beberapa hal antara lain, faktor kepuasan kerja, individual, meliputi karakteristik kepribadian, seperti penampilan, pembawaan, kedewasaan, stabilitas emosi, sifat terhadap pekerjaan serta sifat-sifat khusus lainnya, dan faktor situasional, meliputi kondisi fisik, pekerjaan dan lingkungan kerja.

### **C. Indikator Prestasi Kerja**

Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja, antara lain:

#### 1. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

## 2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

## 3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

## 4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan yang artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

## 5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Mangkunegara (2011) aspek atau indicator standar pekerjaan terdiri dari kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi,

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.

- c. Kemampuan dalam menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Sedangkan menurut Bernardin & Russel (1993 dalam Kaswan, 2012) ada enam (6) kriteria utama sebagai indicator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan *output* yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas kerja. Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan untuk supervise. Seberapa jauh atau baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan

pengawas atau memerlukan intervensi pengawas untuk mencengah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal. Seberapa jauh atau baiknya seorang pegawai untuk meningkatkan harga diri, itikad baik (*good will*) dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

#### **D. Aspek-aspek Penilaian Prestasi Kerja**

Untuk mengetahui sejauh mana prestasi yang diperoleh pegawai, maka perlu di adakannya sistem penilaian. Hal ini bermaksud untuk mengukur dan menghargai perilaku karyawan yang mendukung tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Tiffin dan Mc Cormick (Miliharjo, 2001) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dengan memberikan hak untuk tetap bekerja, memberikan pemberhentian kepada pegawai, promosi, penurunan jabatan, hak untuk pemindahan pegawai, kenaikan atau pengurangan gaji atau pemasukan pegawai ke dalam program pelatihan.

Anoroga (1992) menyatakan bahwa adapun kriteria-kriteria yang digunakan untuk memajukan prestasi kerja pegawai, antara lain:

- a. Mutu kerja, ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian.
- b. Kualitas kerja, tidak hanya mempertimbangkan tugas-tugas regular tetapi juga melihat seberapa cepat pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.
- c. Ketergantungan mengikuti perintah, kebiasaan, keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran.

- d. Sikap terhadap adanya perubahan dalam pekerjaan, teman sekerja dan kerjasama tim.

#### **D. Dampak Prestasi Kerja**

Menurut Umam (2010), beberapa dampak dari adanya prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian target. Setiap pekerja dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target; maka saat itu juga energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan kinerja terbaik.
2. Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain, adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitasnya.
3. Pelatihan dan pengembangan. Semakin baik kinerja seseorang maka semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja seseorang, maka semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
4. Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
5. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada dibawah standar kinerja.

6. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

### **2.1.3 Kecerdasan Emosional (EQ)**

#### **A. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan perilaku seseorang (Salovey dalam Sadana, 2006).

Selain itu Goleman (2003: 513-514) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hak tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam diri sendiri dan menggunakannya untuk membantu untuk mengambil keputusan itu untuk diri sendiri dan memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Regulation*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sehingga berpengaruh pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan terhadap kata hati, dan juga digunakan dalam berhubungan dengan orang lain dan bertindak sehari-hari.

### 3. Motivasi (*Self Motivation*)

Motivasi adalah merupakan kemampuan untuk menggunakan hasrat dari dalam hati untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju keinginan, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

### 4. Empati (*Empathy/Social Awareness*)

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

### 5. Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan langsung dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar bersama orang lain, menggunakan keterampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan untuk bekerja sama dalam tim.

## **B. Komponen Kecerdasan Emosional (EQ)**

Menurut Salovay dan Mayer (1990), ada empat komponen yang mempengaruhi kecerdasan emosional, antara lain:

- a. Persepsi, yaitu kemampuan untuk menyadari diri mengenai emosi dan mampu menunjukkan kebutuhan emosional seseorang.

- b. Asimilasi, yaitu kemampuan seseorang untuk membedakan antara emosi yang berbeda-beda yang mungkin dirasakan dan memprioritaskan yang mempengaruhi proses pemikiran.
- c. Manajemen, yaitu kemampuan untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, tergantung pada kegunaan beberapa situasi.
- d. Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memahami emosi yang rumit.

### **C. Faktor Pendukung Kecerdasan Emosional**

Patton (1998) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendukung tumbuhnya kecerdasan emosional menjadi lima bagian, antara lain:

#### **a. Keluarga**

Keluarga adalah salah satu faktor yang mendukung melalui kasih sayang dan dukungan yang ditemukan dalam keluarga merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional.

#### **b. Hubungan pribadi**

Hubungan pribadi terhadap seseorang dalam sehari-hari dalam memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak.

#### **c. Hubungan dengan teman kelompok**

Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok. Saling menghargai, memberikan

dukungan, dan umpan balik diantara sesama, hal ini dapat mempengaruhi pola pikir dalam pembentukan seseorang.

d. Lingkungan

Keadaan lingkungan individu juga mendukung dilihat dari tempat tinggal dan bergaul ditengah-tengah masyarakat yang mempunyai nilai-nilai atau norma-norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi pola kehidupan seseorang.

e. Hubungan dengan teman sebaya

Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung membentuk emosi tersebut.

#### **D. Faktor Penghambat Kecerdasan Emosional**

Ada beberapa faktor yang dapat menghambat tumbuhnya kecerdasan emosional pada seseorang menurut beberapa ahli:

- a. Tenggelam dalam permasalahan, yaitu orang-orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tidak berdaya untuk melepaskan diri akibatnya kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas emosional sendiri dan seringkali merasa kalah dan secara tidak langsung emosi tersebut lepas kendali (Mayer dalam Goleman, 1996:65)
- b. Emosi negatif, emosi negatif yang kuat dapat membelokkan setiap perhatian agar selalu terujuk pada emosi itu sendiri, menghalang-halangi usaha yang berusaha memutuskan perhatian ke hal-hal lain.

Salah satu pertanda bahwa perasaan begitu kuatnya sehingga mengalahkan pikiran lainnya, lalu terus menerus menyabotase upaya-upaya untuk memusatkan perhatian pada hal-hal lain yang sedang dihadapi. Gangguan emosional dapat mempengaruhi kehidupan mental. Orang yang terjebak dalam keadaan seperti itu juga akan menemui kesukaran menyerap informasi dengan efisien atau menanganinya dengan benar (Goleman, 1996:110)

- c. Hilang atau tidak adanya empati, hilangnya empati ketika seseorang melakukan hal buruk senantiasa merupakan bagian dari siklus emosional yang mempercepat tindakan buruk (Goleman, 1996:150)

#### **2.1.4 Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Prestasi Kerja**

Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan bisa meliputi atasan, rekan sekerja, bawahan, atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan bahwa seringkali seseorang tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi langsung dengan kita akibatnya seringkali terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Seseorang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk berprestasi, sedangkan yang tidak dapat menahan kendali atas kehidupan emosinya akan mengalami pertarungan batin yang merusak kemampuannya untuk

memusatkan perhatian pada tugas dan berpikir jernih. Keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat pegawai menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal (Agustian, 2001).

Tiga ciri yang mencerminkan kecerdasan emosi dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Membangun hubungan kerja, menjadi pemain dalam tim, mempunyai rasa percaya diri, tampil apa adanya, mampu berempati dan pendengar yang baik, mempunyai kemampuan menjual gagasan, mempunyai integritas.
2. Membereskan segalanya, orang yang tidak perlu diperintah, mempunyai semangat, energi, dan rasa urgensi yang positif, mempunyai pendirian dan berakal sehat, independen, dan mempunyai kemampuan kepemimpinan.
3. Pribadi yang sesuai, memiliki kualitas sebagai teman dan partner, jujur dan teguh memegang nilai-nilainya, mempunyai motivasi, mudah bergaul, ceria dan mempunyai rasa humor, santun, menikmati kehidupan pribadinya dan mempunyai minat terhadap sesuatu diluar pekerjaan, memahami perusahaan dan nilai-nilainya (Goleman, 2005).

### **2.1.5 Kecerdasan Spiritual (SQ)**

Zohar dan Marshall (2000) mendefinisikan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) yaitu kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan nilai atau makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan untuk

jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Kecerdasan spiritual sebagai sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan (James, 2004).

SQ merupakan kecerdasan tertinggi dari manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman serta kemampuan setara.

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah tentang pendekatan holistik kehidupan, kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berpikir, kemampuan untuk alasan keluar dan lain-lain secara bersama-sama. Kecerdasan spiritual juga dilengkapi seseorang untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai yang kemudian untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup untuk menuju hidup yang lebih luas dan bermakna.

#### **2.1.6 Indikator Kecerdasan Spiritual (SQ)**

Zohar dan Marshall (2000) memberikan sembilan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

- a. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
- b. Memiliki tingkat kesadaran diri (self-awareness) yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (suffering).
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.

- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (unnecessary harm).
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal
- h. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
- i. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “field-independent” (bidang mandiri), yaitu memiliki kemudahan untuk benerka melawan konvensi.

Agustian (2001) menyatakan bahwa spiritualitas akan mampu mendorong manusia pada kesuksesan, karena spiritualisme ini akan mampu menghasilkan lima hal, yaitu:

1. Integritas atau kejujuran.
2. Energi atau semangat.
3. Inspirasi atau ide dan inisiatif.
4. Wisdom atau kebijakan.
5. Keberanian dalam mengambil keputusan.

### **2.1.7 Hubungan Kecerdasan Spiritual (SQ) dengan Prestasi Kerja**

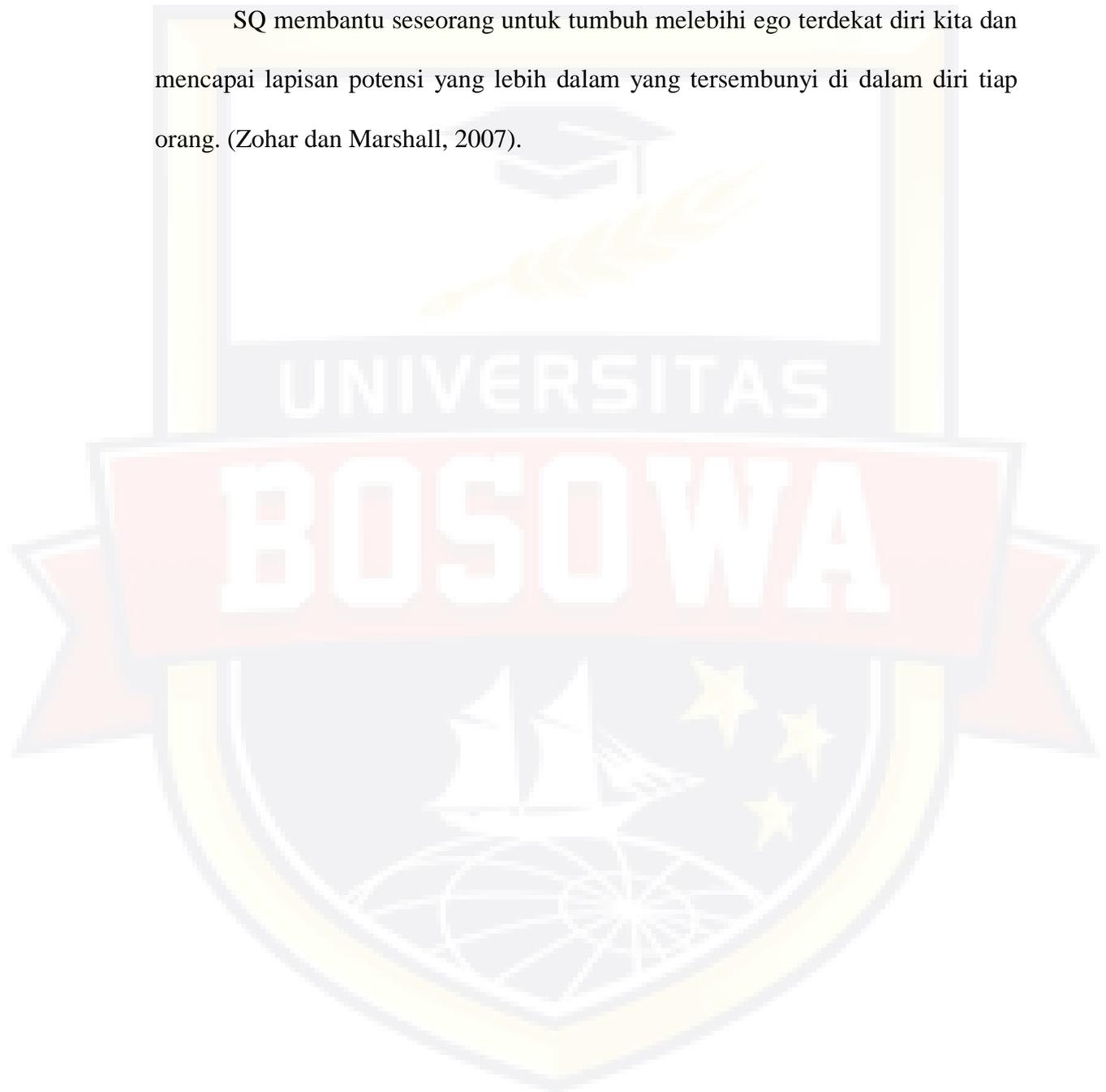
Pegawai dengan SQ yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Seseorang akan lebih mudah bangkit dari suatu penderitaan atau kejatuhan, lebih tahan dalam menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental

positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual (SQ) yang rendah. Seseorang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan, penghasilan, status, dan lain lain yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sehingga seringkali membuat manusia kehilangan arah dan identitas. Kesibukan kerja dan keberhasilan yang dicapai tidak diamalkannya untuk penciptaan arti dan nilai bagi lingkungan. Manusia memiliki pikiran dan roh, ingin mencapai arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk adanya budaya spiritualitas di lingkungan kerja. Perusahaan yang bersifat spiritual membantu karyawannya untuk mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari diri pegawai (aktualisasi diri). Dengan terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuknya pegawai yang bahagia, tahu dan mampu memenuhi tujuan hidup.

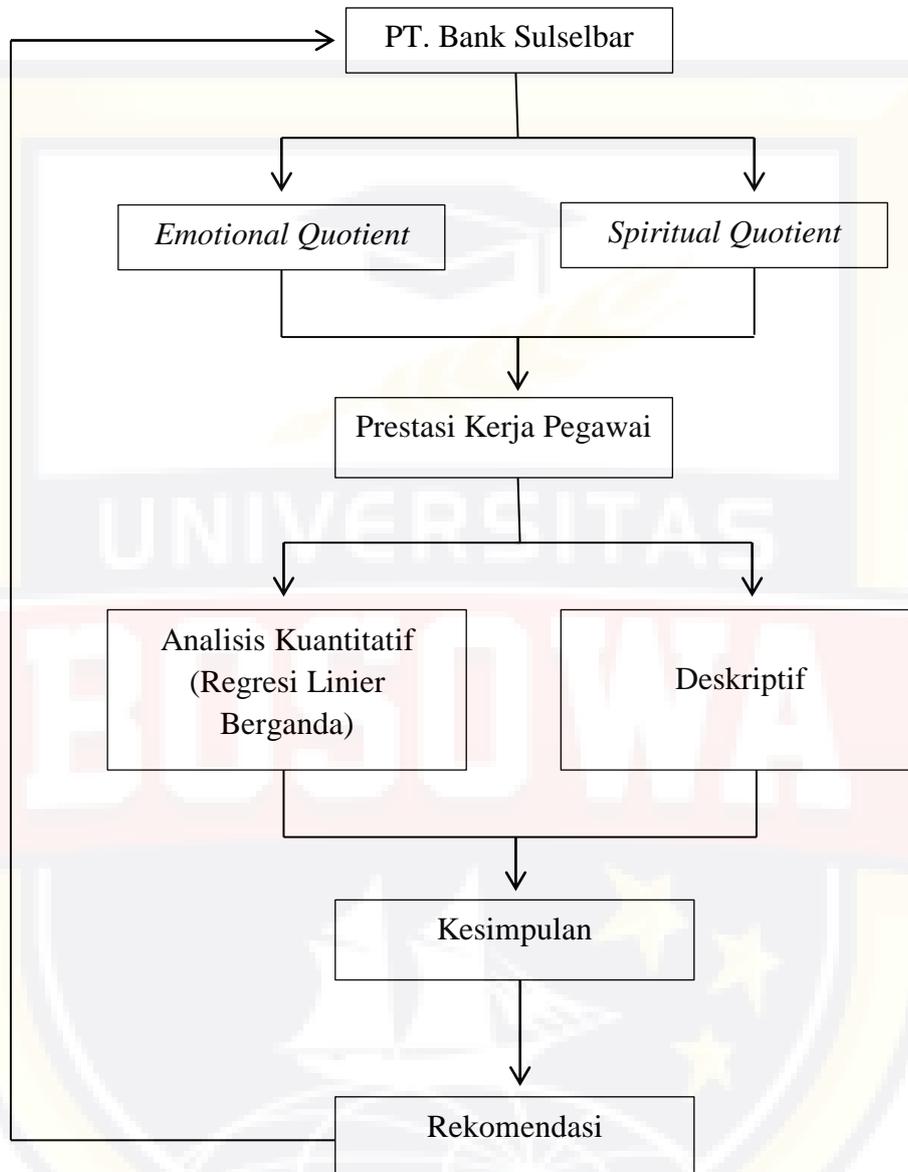
SQ digunakan untuk mencapai perkembangan diri yang lebih utuh karena semua orang memiliki potensi untuk hal itu. Setiap orang masing-masing membentuk suatu karakter melalui gabungan antara pengalaman dan visi, ketegangan antara apa yang benar-benar dilakukan dan hal-hal yang lebih besar dan lebih baik yang mungkin dilakukan. Pada tingkatan ego murni seseorang adalah egois, ambisius terhadap materi, serba-aku, dan lain sebagainya. Akan tetapi, setiap orang mempunyai gambaran-gambaran transpersonal terhadap

kebaikan, keindahan, kesempurnaan, kedermawanan dan pengorbanan dan lain-lain.

SQ membantu seseorang untuk tumbuh melebihi ego terdekat diri kita dan mencapai lapisan potensi yang lebih dalam yang tersembunyi di dalam diri tiap orang. (Zohar dan Marshall, 2007).



## 2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas dan tinjauan teori yang sudah dipaparkan, maka hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa *Emotional Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Diduga bahwa *Spiritual Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

**BOSOWA**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berlokasi di Jl. DR. Ratulangi NO. 16, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian diperkirakan kurang lebih dua bulan lamanya dimulai dari April sampai Mei 2022.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode, antara lain:

##### **1. Penelitian Lapangan (Field Research)**

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan beberapa teknik yaitu:

##### **a. Pengamatan (Observation)**

Mengadakan penelitian secara peninjauan langsung terhadap objek yang akan diteliti dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati seluruh pegawai tetap dan honorer di PT Bank Sulselbar bekerja setiap harinya.

b. Kuisisioner/Angket

Peneliti membagikan kuisisioner kepada responden secara langsung.

Daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan terstruktur dan responden tinggal memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang dipilih, kemudian responden langsung mengembalikan daftar pertanyaan setelah diisi. Semua instrument menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai dengan 5.

### 3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti akan melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut Cooper & Emory (1996 dalam Trihandini, 2005) menyatakan bahwa data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti.

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari pihak pegawai PT Bank Sulselbar sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dapat diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Sumber data sekunder dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah atau

diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari data atau dokumen yang ada di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

### **3.4 Metode Analisis**

Penelitian ini memiliki satu variabel dependen, dan dua variabel independen. Menurut Sani & Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Menurut Sugiyono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan menurut Nazir (2003:54) metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliable, pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Metode ini dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2), sedangkan variabel dependen adalah Prestasi Pegawai (Y). Sehingga analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) terhadap Prestasi Pegawai (Y). Persamaan rumus yang dikembangkan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi untuk variabel X1

$b_2$  = Koefisien regresi untuk variabel X2

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kecerdasan Spiritual

e = Standard *error* (tingkat kesalahan)

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Adapun batasan atau definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut.

#### 1. Prestasi Kerja

Menurut Siswanto (2002) prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan. Adapun indikator pada variabel prestasi kerja menurut Nasution (2000), yaitu:

##### a. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

##### b. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

##### c. Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

##### d. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan yang artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

**2. Kecerdasan Emosional (EQ)**

Menurut Goleman (2003: 513-514) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Terdapat 5 indikator yang terdapat pada kecerdasan emosional, antara lain:

- a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)
- b. Pengaturan Diri (*Self Regulation*)
- c. Motivasi (*Self Motivation*)
- d. Empati (*Empathy/Social Awareness*)
- e. Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

**3. Kecerdasan Spiritual (SQ)**

Menurut Zohar dan Marshall (2000) mendefinisikan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) yaitu kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan nilai atau makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan untuk jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Adapun indikator dari variabel kecerdasan spiritual, yaitu:

- a. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel
- b. Memiliki tingkat kesadaran diri (*self-awareness*) yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal
- h. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
- i. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “field-independent” (bidang mandiri), yaitu memiliki kemudahan untuk benerka melawan konvensi.

### **3.6 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti dan memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya

(Latipun, 2006). Adapun populasi penelitian ini adalah pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sejumlah 91 pegawai.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono 2016:118). Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama yang berjumlah 91 pegawai. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik sampling yang akan digunakan oleh penulis adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil,

yaitu seluruh pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berjumlah 91 pegawai.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang beralamat di Jl. DR. Sam Ratulangi No. 16, Makassar, Sulawesi Selatan. Responden yang digunakan adalah pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2022 sampai dengan Mei 2022.

##### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

###### ***TAGLINE***

###### **“Melayani Sepenuh Hati”**

Bank Sulselbar berkeinginan untuk senantiasa memberikan layanan yang ramah dan berempati dengan tetap mengedepankan profesionalisme yaitu layanan yang akurat, responsif, memberikan solusi dan aman. Layanan personal kepada nasabah diimbangi pula dengan penyediaan produk dan layanan berbasis teknologi terkini untuk memberikan service experience terbaik bagi nasabah.

###### **VISI**

“Menjadi Bank Kebanggaan dan Pilihan Utama Membangun Kawasan Timur Indonesia.”

###### **MISI**

1. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya
2. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil
3. Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder

4. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya
5. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil
6. Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder

## **Nilai-Nilai**

### **“PRIORITAS PRIMA”**

#### **1. PProfesional**

Nilai: Kami selalu meningkatkan kemampuan untuk menjadi ahli di bidangnya agar dapat memahami arah dan tujuan kerja, bertanggungjawab terhadap hasil yang dicapai dan menghasilkan kinerja yang cepat, tepat, dan akurat.

Perilaku Utama:

- a) Memahami tugas dan bertanggungjawab secara utuh dan kaitannya dengan sasaran yang lebih besar
- b) Bertindak cermat dengan melakukan check & re-check pada setiap kesempatan
- c) Bertanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan
- d) Memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik pada setiap kesempatan
- e) Menggunakan waktu kerja dengan efektif dan efisien
- f) Aktif mengembangkan diri dari waktu ke waktu sesuai bidang pekerjaan.

## 2. InOvasi

Nilai: Kami mengembangkan ide baru untuk menghasilkan system, teknologi, produk, dan layanan unggulan dan dapat memberikan nilai tambah kepada stakeholder dan siap untuk mengantisipasi perubahan.

Perilaku Utama:

- a) Berpikir diluar kerangka kelaziman untuk menemukan solusi terbaik.
- b) Mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk menghasilkan pengembangan system, teknologi, produk dan layanan unggulan.
- c) Mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi.
- d) Terbuka terhadap ide-ide baru yang membangun.
- e) Proaktif dalam mengantisipasi perubahan.
- f) Belajar dari keberhasilan dan kegagalan untuk kemajuan perusahaan.

## 3. KeRjasama

Nilai: Kami meningkatkan sinergi antar individu, unit kerja, dan intitusi dengan membagi fungsi dan peran yang sesuai serta tetap memperhatikan hubungan baik antarindividu dengan prinsip kesetaraan untuk mencapai sasaran perusahaan

Perilaku Utama:

- a) Melakukan koordinasi anggota tim sesuai fungsi, peran, dan tanggungjawab masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b) Berkomunikasi dengan efektif terhadap anggota tim maupun unit-unit kerja terkait.
- c) Selalu siap membantu satu sama lain untuk mencapai kepentingan bersama.

- d) Saling menghargai perbedaan pendapat yang ada sebagai peluang untuk mendapatkan hasil terbaik sesuai tujuan.
- e) Menerima dan memberikan kritik dengan baik.
- f) Saling menghormati dan mengapresiasi.

#### **4. Integritas**

Nilai: Kami berpegang teguh pada etika bisnis perusahaan, jujur, satunya kata dengan perbuatan dan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi

Perilaku Utama:

- a) Jujur
- b) Satunya kata dan perbuatan
- c) Berani menindak atau melaporkan segala bentuk penyimpangan
- d) Menjadi rahasia perusahaan
- e) Mengemukakan data dan informasi secara akurat dan benar
- f) Mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan unit kerja.

## 5. Layanan PRIMA

Nilai: Kami berpegangan teguh pada etika bisnis perusahaan, jujur, satunya kata dengan perbuatan dan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi

Perilaku Utama:

- a) Memberikan layanan dengan sepenuh hati
- b) Menjiwai pekerjaan dengan berperilaku 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) setiap saat
- c) Memberikan nilai tambah kepada nasabah
- d) Memberikan solusi layanan yang cepat dan akurat
- e) Menjalankan standar layanan dengan konsisten
- f) Memahami kebutuhan dan keinginan nasabah

### 4.1.2 Sejarah Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I

Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan

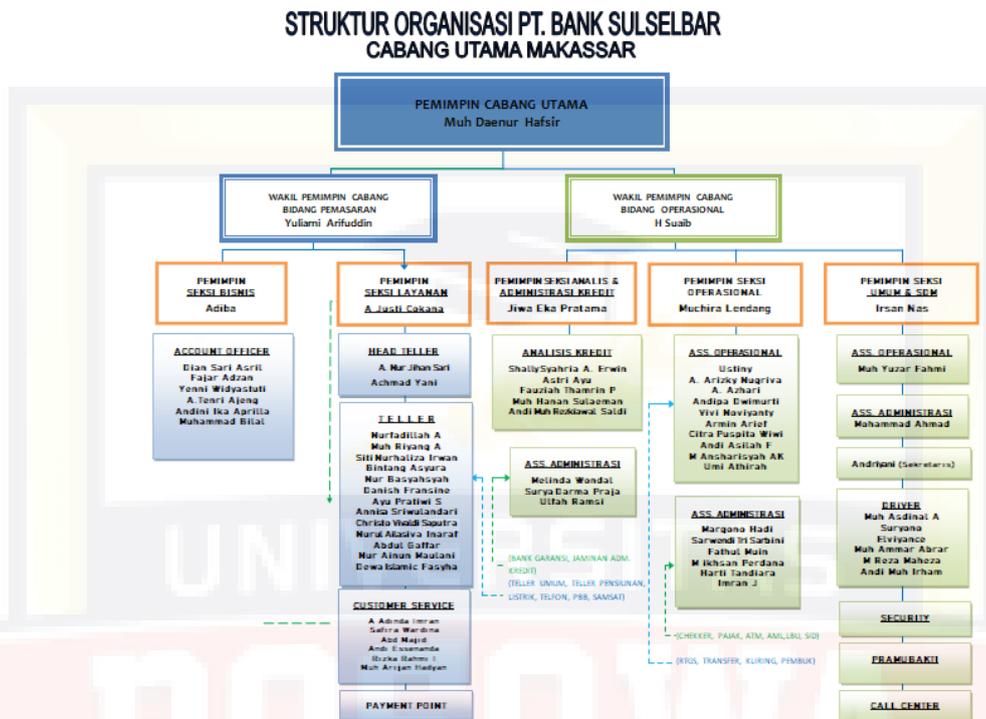
Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar.

Pada tahun 2019, Bank Sulselbar telah mendapatkan izin untuk melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing (Bank Devisa) dan mencatatkan Bank Sulselbar sebagai Bank BPD Pertama dan satu-satunya yang beroperasi sebagai Bank Devisa di Kawasan Timur Indonesia (KTI).

Hal ini Berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-197/D.03/2019 Tanggal 25 Oktober 2019 Tentang Pemberian Izin Untuk Melakukan Kegiatan Usaha Dalam Valuta Asing Bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang ditetapkan di Jakarta.

### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Adapun pembagian tugas dalam PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar diuraikan sebagai berikut :

#### Tugas Pemimpin Cabang Utama

- Mengawasi jalannya operasi cabang secara keseluruhan yang meliputi fungsi-fungsi pemasaran (dana dan kredit) dan fungsi-fungsi operasional cabang.
- Memprioritaskan aktivitas pencarian funding berturut-turut berupa produk giro, tabungan dan deposito sekaligus memelihara nasabah existing baik pemerintah daerah maupun ritel.

- c) Berperan untuk memastikan unit kerja mencari secara aktif dan memproses kredit produktif dari sektor riil apapun hingga memantau kredit tersebut agar berkualitas baik sampai pada tahap pelunasan.
- d) Memastikan penyelesaian dari *extra comtable* dapat di *collect* secara maksimal sehingga berkontribusi bagi pencapaian target laba cabang. Selain itu pemimpin cabang juga harus mampu menganalisa dan menyusun rencana kerja strategis untuk penambahan dan pengembangan *delivery channel* di daerahnya masing-masing.

#### **Tugas Wakil Pimpinan Bidang Pemasaran**

- a) Mengawasi jalannya operasi bidang pemasaran di cabang utama yang meliputi fungsi pemasaran (dana dan kredit) dan fungsi pengawasan dan pengendalian kredit.
- b) Mengkoordinir aktivitas pencarian funding dari nasabah baru berturut-turut berupa produk giro, tabungan, dan deposito sekaligus memelihara nasabah funding yang ada baik dana pemda maupun dana ritel.
- c) Memastikan unit kerja mencari secara aktif dan memproses kredit produktif hingga memantau kredit tersebut berkualitas baik hingga lunas. Wakil pimpinan cabang utama bidang pemasaran juga turut menjaga kuantitas dan kualitas kredit konsumtif untuk mempertahankan nasabah.

### **Tugas Wakil Pimpinan Bidang Operasional**

- a) Memastikan tersedianya pelayanan nasabah yang prima pada transaksi *core banking* dan ATM, memastikan *service level* administrasi dan analisa kredit yang berkualitas, memastikan upaya-upaya optimalisasi perolehan *fee based income* (FBI) sekaligus memastikan operasional kerja bank efisien dan efektif guna mendukung pencapaian target cabang berdasarkan rencana bisnis tahunan dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).
- b) Mengawasi jalannya operasional di cabang utama yang meliputi fungsi-fungsi layanan prima, fungsi administrasi dan analisa kredit, fungsi akuntansi dan pelaporan serta fungsi umum dan SDM, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja kantor kas.
- c) Memastikan kegiatan operasional berjalan baik dan lancar melakukan *meeting* bulanan bidang operasional terkait evaluasi dan rencana aksi ke depan bidang operasional serta melakukan evaluasi tahunan atas kinerja bidang operasional.

### **Tugas Pemimpin Seksi Pemasaran**

- a) Memasarkan kredit, dana dan jasa bank kepada nasabah/calon nasabah.
- b) Memproses permohonan kredit komersial dan juga permohonan kredit konsumtif kepada pegawai negeri dan swasta.
- c) Melaksanakan pembinaan nasabah dan penagihan.

**Tugas Pemimpin Seksi Pelayanan**

- a) Melayani rekening giro, tabungan, dan deposito yang lama dan baru dan melayani permintaan fasilitas *card* (ATM).
- b) Mengelola transaksi *deposit on call*, deposit berjangka, sertifikat deposito rupiah, valuta asing serta memberikan informasi dan *service* kepada nasabah.
- c) Mengelola transaksi jasa dalam negeri dan membuat laporan.

**Tugas Pemimpin Seksi Analisis & Administrasi Kredit**

- a) Memastikan tercapainya target jumlah nasabah bermasalah yang diselamatkan dan diselesaikan melalui pengelolaan fungsi Pengawasan dan Pengendalian kredit di Cabang Utama secara optimal sesuai dengan strategi Cabang guna mendukung pencapaian target kredit yang berkualitas pada intra compatable dan tingkat pengembalian kredit extra compatable berdasarkan rencana anggaran dan kerja cabang.
- b) Mengawasi jalannya operasional seksi pengawasan dan pengendalian kredit di cabang utama yang meliputi pengawasan dan pengendalian kredit bermasalah.
- c) Menganalisa sejak dini action plan apa yang akan ditempuh terhadap masing-masing debitur.
- d) Pemimpin seksi Pengawasan dan Pengendalian kredit Cabang Utama harus mampu mengendalikan NAK yang dibuat subordinatnya, apakah layak bagi debitur untuk dilakukan upaya penyelamatan (R3) sekaligus

mampu memutuskan tindakan awal terhadap debitur apakah ditempuh upaya penyelamatan ataukah penyelesaian.

#### **Tugas Pemimpin Seksi Akuntansi dan Pelaporan**

- a) *Checker* Cabang Utama bertanggung jawab atas proses verifikasi data yang memastikan bahwa data yang di input oleh Teller dan petugas Data Entry sudah sesuai dengan cara membandingkan hasil validasi dengan nilai nominal, nomor rekening dan nama nasabah seperti yang tertera pada warkat transaksi.
- b) Memastikan dilakukannya proses verifikasi data melalui pengecekan transaksi secara optimum sesuai dengan fungsi akuntansi dan pelaporan guna mendukung pencapaian indeks kepuasan pelanggan berdasarkan rencana anggaran dan kerja cabang.

#### **Tugas Pemimpin Seksi SDM & Umum**

- a) Memastikan tersedianya layanan nasabah yang prima untuk pelanggan internal yang berkaitan dengan fungsi umum melalui kegiatan utama seperti mengelola kepegawaian, keperluan logistic, mengelola ATI (Aktiva Tetap dan Inventaris), administrasi umum dan laporan-laporan terkait dengan seksi umum dan SDM di kantor cabang guna mendukung tersedianya fasilitas fisik yang representatif bagi terciptanya layanan yang prima untuk nasabah.

## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 91 orang, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 91 orang yang ada pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dikarenakan peneliti menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus dan kemudian pada riset ini dibutuhkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

No	Usia	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	65	72
2	31 – 40 tahun	19	21
3	41 – 50 tahun	5	5
4	50+ tahun	2	2
Jumlah		91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 diatas maka dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 65 orang atau 72%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang atau 21%, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 5%, yang berusia 50+ tahun berjumlah 2 orang atau 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang berusia 21-30 tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	47	52
2.	Perempuan	44	48
Jumlah		91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.2 diatas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu sebesar 47 orang atau 52% dan responden perempuan yaitu 44 orang atau 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai laki-laki.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	25	27
2.	D3	19	20
3.	S1	47	53
Jumlah		91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dapat diuraikan bahwa dapat diketahui bahwa pada penelitian ini jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 27%, sedangkan pada tingkat D3 berjumlah 19 orang atau 20%, dan pada tingkat S1 berjumlah 47 orang atau 53%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

No.	Masa Kerja	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1.	1 – 10 bulan	11	13
2.	1 – 5 tahun	69	76
3.	6 – 10 tahun	6	6
4.	10 – 20 tahun	3	3
5.	20+ tahun	2	2
Jumlah		91	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden sebagian besar memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebesar 69 orang atau 76%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

## 4.2.2 Tanggapan Responden

### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Emotional Quotient* ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel *emotional quotient* ( $X_1$ ), sebagai berikut:

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
***EMOTIONAL QUOTIENT* ( $X_1$ )**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	X1. P1	46	37	8	-	-	91
2.	X1. P2	43	34	14	-	-	91
3.	X1. P3	53	33	4	1	-	91
4.	X1. P4	43	42	6	-	-	91
5.	X1. P5	27	47	11	5	1	91
<b>Jumlah</b>		212	193	43	6	1	455

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya dapat memahami penyebab timbulnya emosi pada diri saya.
2. Saya menganggap kritik dari orang lain merupakan hal yang bermanfaat untuk diri saya.
3. Saya selalu optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan.
4. Ketika ada rekan kerja yang tertimpa masalah, saya berusaha membantu meringankan beban permasalahan yang dihadapinya.
5. Saya sangat mudah beradaptasi dengan orang lain, termasuk orang yang baru saya kenal sekalipun.

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel *emotional quotient* ( $X_1$ ) menyatakan bahwa jawaban yang paling dominan yaitu jawaban sangat setuju

dengan total skor 212, kemudian skor 193 dengan jawaban setuju, dengan jawaban netral skor 43, dengan jawaban tidak setuju skor 6, dan jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  di dominasi oleh jawaban Sangat Setuju.

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Spiritual Quotient* ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel *spiritual quotient* ( $X_2$ ), sebagai berikut:

**TABEL 4.6**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
***SPIRITUAL QUOTIENT* ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	X2. P1	33	45	12	-	1	91
2.	X2. P2	52	32	7	-	-	91
3.	X2. P3	45	41	5	-	-	91
4.	X2. P4	31	50	8	2	-	91
5.	X2. P5	41	37	13	-	-	91
6.	X2. P6	31	54	6	-	-	91
7.	X2. P7	40	47	3	1	-	91
8.	X2. P8	45	38	6	1	1	91
9.	X2. P9	41	43	6	-	1	91
<b>Jumlah</b>		359	387	66	4	3	819

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 9 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya mampu bersikap fleksibel dengan lingkungan.
2. Saya sadar akan resiko kehidupan.
3. Saya belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya.
4. Saya mampu menghadapi rasa sakit.
5. Saya selalu berpikir sebelum bertindak.

6. Saya memandang sesuatu sebagai hal yang saling berkaitan.
7. Saya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas.
8. Saya melakukan setiap kegiatan sesuai visi dan misi.
9. Saya berusaha mencari jawaban terhadap suatu persoalan dan menanyakan alasan-alasannya.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel *spiritual quotient* ( $X_2$ ) menyatakan bahwa jawaban yang paling dominan yaitu setuju dengan total skor 387, artinya persepsi responden terhadap *Spiritual Quotient* berada pada kategori baik.

UNIVERSITAS

BOSOWA



### 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel prestasi kerja pegawai (Y), sebagai berikut:

**TABEL 4.7**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**PRESTASI KERJA (Y)**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Y. P1	47	39	5	-	-	91
2.	Y. P2	44	42	5	-	-	91
3.	Y. P3	47	41	3	-	-	91
4.	Y. P4	51	34	5	1	-	91
5.	Y. P5	58	31	2	-	-	91
<b>Jumlah</b>		247	187	20	1	0	455

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan selalu tepat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya sesuai target yang telah ditetapkan.
3. Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.
4. Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah.
5. Saya selalu memberikan kontribusi kepada tim kerja dalam setiap kegiatan.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel prestasi kerja (Y) menyatakan bahwa jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju dengan total skor 247, artinya persepsi responden terhadap prestasi kerja berada pada kategori baik.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

##### a. Uji Validitas *Emotional Quotient* (X<sub>1</sub>)

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS *EMOTIONAL QUOTIENT* (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<i>Emotional Quotient</i> (EQ) (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,568	0,202	Valid
	X1.2	0,601	0,202	Valid
	X1.3	0,545	0,202	Valid
	X1.4	0,658	0,202	Valid
	X1.5	0,688	0,202	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel X<sub>1</sub> valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel X<sub>1</sub> (*Emotional Quotient*) layak

digunakan karena memiliki  $r_{hitung} > 0,202$  sehingga layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

**b. Uji Validitas *Spiritual Quotient* ( $X_2$ )**

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS *SPIRITUAL QUOTIENT* ( $X_2$ )**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Spiritual Quotient</i> ( $X_2$ )	X2.1	0,679	0,202	Valid
	X2.2	0,600	0,202	Valid
	X2.3	0,664	0,202	Valid
	X2.4	0,668	0,202	Valid
	X2.5	0,559	0,202	Valid
	X2.6	0,490	0,202	Valid
	X2.7	0,658	0,202	Valid
	X2.8	0,687	0,202	Valid
	X2.9	0,649	0,202	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel  $X_2$  valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel  $X_2$  (*Spiritual Quotient*) layak digunakan karena memiliki  $r_{hitung} > 0,202$  sehingga layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

**c. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)**

**TABEL 4.10**  
**UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA (Y)**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	0,730	0,202	Valid
	Y1.2	0,611	0,202	Valid
	Y1.3	0,572	0,202	Valid
	Y1.4	0,662	0,202	Valid
	Y1.5	0,632	0,202	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Y valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel Y (Prestasi Kerja) layak digunakan karena memiliki  $r_{hitung} > 0,202$  sehingga layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar ( $>0,60$ ) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel. Untuk hasil lengkap dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11, berikut ini:

**TABEL 4.11**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i> ( $\alpha$ ) ( $>0,60$ )	Keterangan
<i>Emotional Quotient</i> (EQ)	0,581	Reliabel
<i>Spiritual Quotient</i> (SQ)	0,808	Reliabel
Prestasi Kerja	0,642	Reliabel

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

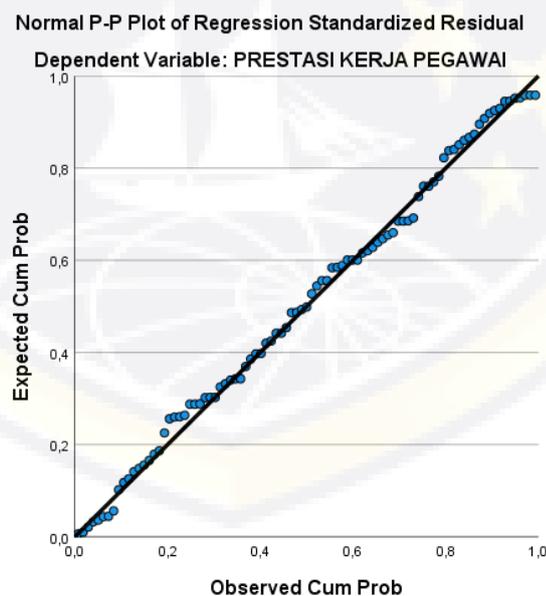
Berdasarkan keterangan yang ada pada tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel adalah  $> 0,60$ , dengan demikian seluruh instrumen pengukuran pada penelitian ini reliabel atau konsisten digunakan dalam penelitian.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil olahan SPSS Versi 25.0

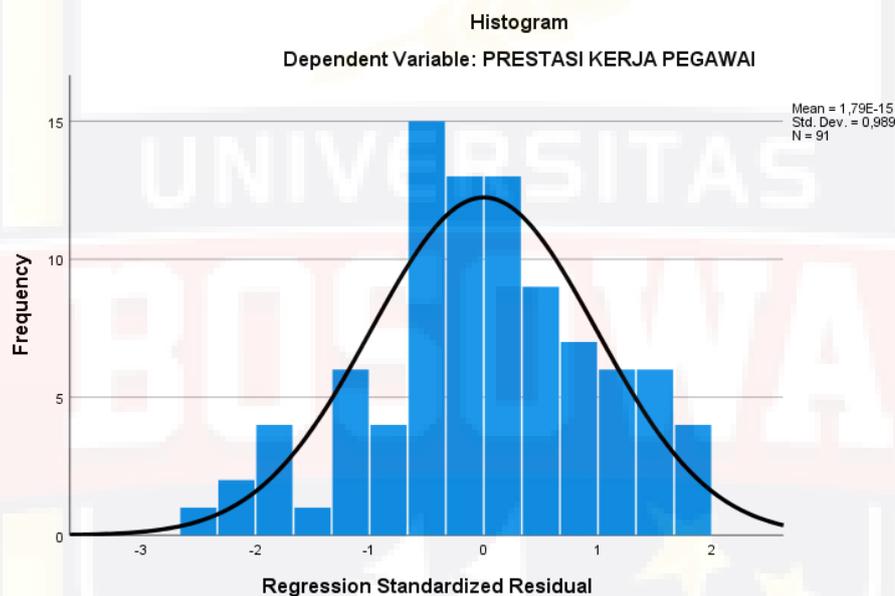
**GAMBAR 4.2**  
**HASIL UJI NORMALITAS**



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar diatas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data terpenuhi.

**GAMBAR 4.3**  
**GRAFIK HISTOGRAM**



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10

(<10) dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 (>0,1). Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 4.12**  
**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,113	2,194		4,154	,000		
	EMOTIONAL QUOTIENT	,410	,080	,465	5,152	,000	,955	1,047
	SPIRITUAL QUOTIENT	,114	,045	,229	2,535	,013	,955	1,047

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

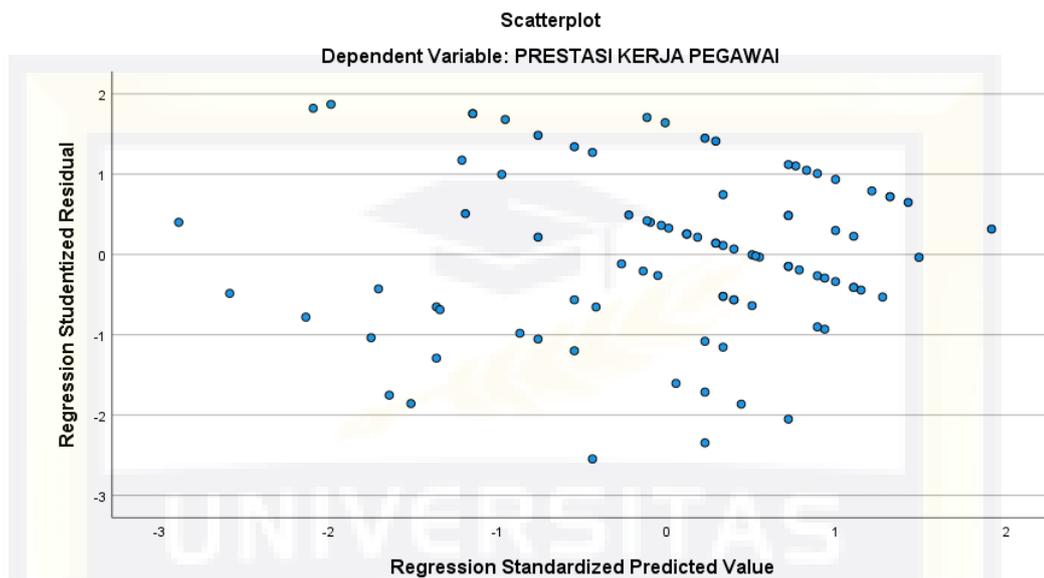
Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 1,047 dan variabel kecerdasan spiritual sebesar 1,047. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang besarnya <10. Demikian juga ini *tolerance* pada variabel kecerdasan emosional 0,955 dan kecerdasan spiritual 0,955. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* yang besarnya >0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar dibawah ini.

**GAMBAR 4.4**  
**HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

#### **4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Berikut tabel hasil pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

**TABEL 4.13**  
**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,113	2,194		4,154	,000
	EMOTIONAL QUOTIENT	,410	,080	,465	5,152	,000
	SPIRITUAL QUOTIENT	,114	,045	,229	2,535	,013

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,113 + 0,410 (X_1) + 0,114 (X_2) + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub> = Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,113 menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual nilainya adalah konstan, maka prestasi kerja pegawai nilainya 9,113.

2. Nilai koefisien regresi b<sub>1</sub> sebesar 0,410 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,410.

3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,114 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional mengalami keanikan 1, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,114.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan prestasi kerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

**TABEL 4.14**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561 <sup>a</sup>	,314	,299	1,59057

a. Predictors: (Constant), SPIRITUAL QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. R menunjukkan hasil regresi korelasi sebesar 0,561 artinya kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebesar 56,1% untuk mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,314 (31,4%) artinya 31,4% variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) dapat

menjelaskan variabel Prestasi Kerja (Y) sedangkan sisanya 68,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Untuk nilai *adjust R square* sebesar 0,299 (29,9%) sehingga dapat dikatakan bahwa 29,9% variasi variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dapat menjelaskan Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

#### **4.4 Pembuktian Hipotesis**

##### **4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)**

Uji t statistik dimaksudkan untuk mengetahui variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Bila  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0 =$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Bila  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
3. Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
4. Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 =$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**TABEL 4.15**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI t)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,113	2,194		4,154	,000
	EMOTIONAL QUOTIENT	,410	,080	,465	5,152	,000
	SPIRITUAL QUOTIENT	,114	,045	,229	2,535	,013

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil tabel 4.15 diatas, dapat dilihat hasil dari uji parsial, sebagai berikut:

1. Tabel menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,154. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka prestasi pegawai sebesar 4,154.
2. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 5,152. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,152 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pegawai.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual sebesar 2,535. Oleh karena itu hasil uji statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,535 > 1,662$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pegawai.

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. Merumuskan hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_a$  : ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

**TABEL 4.16**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,050	2	51,025	20,169	,000 <sup>b</sup>
	Residual	222,631	88	2,530		
	Total	324,681	90			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), SPIRITUAL QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 25.0

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai  $F_{hitung} = (20,169) >$  sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar (3,10) nilai Sig.F adalah sebesar 0,000, artinya Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### 1. Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Emotional Quotient* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $0,000 < 0,05$ ) maka dari hasil pengujian hipotesis diterima. Terdapat faktor yang paling berpengaruh yaitu pada indikator dapat memahami penyebab timbulnya emosi pada diri (X1.1). namun dari semua indikator yang terdapat pada variabel *Emotional Quotient* dapat dilihat bahwa pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar menerima dengan adanya keberadaan *Emotional Quotient*.

## 2. Pengaruh *Spiritual Quotient* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* yang dimiliki pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $0,13 > 0,05$ ). Terdapat beberapa faktor yaitu pada indikator (X2.1, X2.4, X2.7, X2.8, dan X2.9) yang dipilih oleh pegawai sebagai indikator yang menyatakan tidak setuju, namun pada dasarnya *spiritual quotient* yang dimiliki pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sudah cukup baik, hal ini dilihat dari sekian banyak pegawai memberikan jawaban setuju terhadap keberadaan *spiritual quotient*.

## 3. Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel *Emotional Quotient* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Pegawai PT. Bank Sulselbar dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,152 > 1,662$ ). Variabel *Spiritual Quotient* secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Sulselbar dengan nilai signifikan  $0,13 > 0,05$  namun  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,535 > 1,662$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variabel X1 (*Emotional Quotient*) dan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada variabel X2 (*Spiritual Quotient*).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji pada variabel  $X_1$  atau *Emotional Quotient* berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini dilihat dari alpha 5%, maka hasil yang diperoleh  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Artinya, *Emotional Quotient* yang dimiliki pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sudah tergolong baik, hal ini dibuktikan dengan dari sekian banyak pegawai memberikan jawaban setuju terhadap keberadaan *Emotional Quotient*.
2. Hasil uji pada variabel  $X_2$  atau *Spiritual Quotient* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan, hal ini dilihat dari hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel  $X_2$  mempunyai angka lebih besar dari alpha 5%, maka hasil yang diperoleh  $H_a$  ditolak sedangkan  $H_0$  diterima dikarenakan ada beberapa indikator pada kuesioner memiliki angka terendah, namun pada dasarnya keberadaan *spiritual quotient* diterima dengan baik oleh pegawai pada PT. Bank Sulselbar cabang Utama Makassar dilihat dari sekian banyak pegawai yang memberikan jawaban setuju pada variabel  $X_2$ .

3. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan mengenai analisis dan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar perlu memberikan pelatihan, mengevaluasi setiap hasil kerja dan menciptakan kecerdasan emosioanal dan kecerdasan spiritual pegawai untuk menjaga kualitas pegawai yang unggul. Hal ini juga yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan hasil penelitian ini dan didorong untuk menganalisisnya secara lebih rinci. Tentu saja, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, terutama yang dapat mempengaruhi hasil prestasi kerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ) : Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Penerbit Arga : Jakarta
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba 4
- Goleman, Daniel. 1999. *Emotional Intelligence*, terj. T. Hermaya. Jakarta. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. 2001. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa : Alex Tri K.W. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. 2005. *Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- James. 2004. *Kecerdasan Spiritual*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Djambatan
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen SDM Untuk Bisnis Komperentif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia, Indonesia
- Patton, P. 1998. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa : Zaini Dahlan. Jakarta : Pustaka Delaprata

Salovay, P, Mayer. 1990. *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*. Bloomsberry, Great Britain

Siswanto, Sastrohadiwiryono., B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Riset*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta

Sukidi. 2004. *Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ lebih penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Wexley & Yukl. 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT. Bina Aksara

Zohar, D & I, Marshal. 2007. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung : PT. Mizan Pustaka

*IBM SPSS Version 25.0*

**L**

**A**

**M**

**BOSOWA**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**





Nomor : SR/ 86 /B/MKS/II/2022  
Lamp. : -  
Perihal : Izin Penelitian

Makassar, 04 Februari 2022

Kepada Yth,  
Universitas Bosowa  
Di  
Makassar

Menunjuk surat No. 3568/K-4/IBK-N/XI/2021 tanggal 31 Januari 2022 perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Ilmiah, atas nama Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Chavia Zagita Utami  
No. Pokok : 4518012106  
Program Studi : Manajemen

Untuk melakukan penelitian pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Dengan Judul "Pengaruh Emotional Quotient (EQ) dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sulselbar Cab Utama Makassar?"

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan Penelitian terlebih dahulu melaporkan diri pada Pemimpin Seksi Umum dan Personalia PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Harus mentaati peraturan yang berlaku
3. Data yang diperoleh yang sifatnya rahasia tidak dapat di sampaikan kepada siapapun baik secara lisan maupun tulisan.
4. Setelah selesai mengadakan Penelitian, maka diharuskan menyerahkan laporan mengenai hasil yang diperolehnya pada seksi umum dan Personalia PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar .
5. Apabila Point-point tersebut diatas tidak dapat dipenuhi, maka kami tidak akan memberikan surat keterangan penelitian dan atau sejenisnya.

PT. BANK SULSELBAR  
CABANG UTAMA MAKASSAR

  
Bank Sulselbar  
Cabang Utama Makassar  
Irsan Nas  
Pensi Umum & SDM

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT  
Kantor Pusat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 - Makassar 90125  
Tel. +62-411 859171 (Hunting) Fax. +62-411 859 178  
Web Site : www.bank Sulselbar.co.id

Tembusan :  
- Arsip

**VARIABEL EMOTIONAL QUOTIENT (X<sub>1</sub>)**

RESP.	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	TOTAL X1
1	4	4	5	5	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	4	24
6	4	4	5	5	5	23
7	5	4	5	5	5	24
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	5	5	4	23
10	5	5	5	5	4	24
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	4	5	24
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	5	5	4	23
16	4	5	4	5	4	22
17	5	5	4	4	4	22
18	5	5	5	4	4	23
19	5	5	5	5	4	24
20	5	4	5	4	5	23
21	4	4	4	4	4	20
22	3	4	5	3	3	18
23	4	4	4	5	5	22
24	3	3	4	3	3	16
25	5	5	5	5	4	24
26	4	5	5	5	3	22
27	5	4	4	4	4	21
28	5	3	5	5	5	23
29	4	5	4	5	4	22
30	5	5	4	4	4	22
31	5	4	4	4	3	20
32	5	4	4	5	5	23
33	5	5	4	5	4	23
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	5	4	5	23
37	5	5	4	4	4	22
38	4	4	4	4	4	20

39	4	3	3	4	3	<b>17</b>
40	4	5	5	4	4	<b>22</b>
41	5	3	4	4	4	<b>20</b>
42	5	4	5	5	4	<b>23</b>
43	5	5	5	5	4	<b>24</b>
44	5	4	5	5	3	<b>22</b>
45	4	4	5	4	4	<b>21</b>
46	4	5	5	5	5	<b>24</b>
47	5	4	5	4	4	<b>22</b>
48	4	4	4	5	5	<b>22</b>
49	4	4	5	5	5	<b>23</b>
50	5	5	5	4	4	<b>23</b>
51	5	5	5	4	4	<b>23</b>
52	4	4	5	4	3	<b>20</b>
53	5	5	5	4	4	<b>23</b>
54	5	5	5	5	4	<b>24</b>
55	4	5	3	3	5	<b>20</b>
56	3	5	4	4	4	<b>20</b>
57	5	5	4	4	4	<b>22</b>
58	4	4	4	4	5	<b>21</b>
59	5	5	4	4	4	<b>22</b>
60	5	4	4	4	5	<b>22</b>
61	5	5	4	5	4	<b>23</b>
62	5	4	4	5	5	<b>23</b>
63	4	4	4	4	4	<b>20</b>
64	4	5	5	5	4	<b>23</b>
65	5	5	5	4	4	<b>23</b>
66	5	5	5	4	5	<b>24</b>
67	4	3	5	5	5	<b>22</b>
68	3	3	5	5	4	<b>20</b>
69	5	4	4	4	5	<b>22</b>
70	5	5	5	5	4	<b>24</b>
71	4	4	5	5	5	<b>23</b>
72	4	5	4	5	2	<b>20</b>
73	4	5	3	4	2	<b>18</b>
74	5	3	2	4	1	<b>15</b>
75	5	3	4	5	2	<b>19</b>
76	3	3	5	3	3	<b>17</b>
77	3	3	5	4	4	<b>19</b>
78	5	5	3	3	2	<b>18</b>
79	5	5	5	5	5	<b>25</b>

80	4	3	4	4	4	<b>19</b>
81	5	4	5	5	4	<b>23</b>
82	4	4	5	5	5	<b>23</b>
83	3	4	5	4	3	<b>19</b>
84	4	5	5	4	4	<b>22</b>
85	4	4	4	5	5	<b>22</b>
86	3	4	5	4	4	<b>20</b>
87	4	3	5	3	2	<b>17</b>
88	4	3	5	5	3	<b>20</b>
89	5	5	4	5	5	<b>24</b>
90	4	5	5	4	3	<b>21</b>
91	4	3	5	4	5	<b>21</b>



**VARIABEL SPIRITUAL QUOTIENT (X<sub>2</sub>)**

RESP.	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	TOTAL X2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
6	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
8	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
9	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
11	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
12	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
13	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
14	4	3	4	4	5	4	5	5	5	39
15	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
16	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
18	4	4	5	3	3	5	4	5	5	38
19	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
20	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
22	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
23	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
24	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
25	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
26	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
27	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
29	3	5	4	5	5	5	5	3	4	39
30	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
32	5	4	5	3	3	3	4	5	5	37
33	4	5	5	5	3	4	4	3	5	38
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
35	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
36	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
37	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42



77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	5	4	3	36
79	3	3	4	4	5	3	4	3	3	32
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	4	4	4	5	3	4	4	5	5	38
82	3	4	3	3	5	4	4	4	3	33
83	4	5	4	5	3	5	4	3	5	38
84	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
85	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
86	3	5	4	5	3	5	5	4	3	37
87	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
88	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
89	3	5	5	5	5	4	4	4	4	39
90	3	4	3	2	3	3	3	4	4	29
91	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23



### VARIABEL PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)

RESP.	Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	4	5	5	5	5	24
12	5	4	5	5	5	24
13	5	4	5	5	5	24
14	4	4	5	5	5	23
15	4	4	5	5	5	23
16	4	4	5	5	5	23
17	4	4	5	5	5	23
18	4	3	5	5	5	22
19	5	5	4	5	5	24
20	5	5	4	5	5	24
21	4	5	4	5	5	23
22	4	5	4	5	5	23
23	5	4	4	5	5	23
24	5	4	4	5	5	23
25	5	4	4	5	5	23
26	4	4	3	5	3	19
27	5	4	4	5	4	22
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	5	5	23
30	3	4	5	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	5	5	5	23
33	4	4	5	4	5	22
34	5	4	5	4	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	4	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20

38	3	4	3	4	4	<b>18</b>
39	4	4	4	4	4	<b>20</b>
40	5	5	5	5	5	<b>25</b>
41	4	5	4	4	4	<b>21</b>
42	4	4	4	4	4	<b>20</b>
43	5	5	5	5	5	<b>25</b>
44	5	5	5	5	4	<b>24</b>
45	4	4	4	4	4	<b>20</b>
46	5	5	4	5	4	<b>23</b>
47	4	4	4	4	5	<b>21</b>
48	5	5	4	3	4	<b>21</b>
49	5	4	5	5	5	<b>24</b>
50	5	5	5	4	4	<b>23</b>
51	5	5	4	4	5	<b>23</b>
52	5	5	5	4	4	<b>23</b>
53	5	5	4	4	5	<b>23</b>
54	5	5	4	4	5	<b>23</b>
55	4	5	5	5	5	<b>24</b>
56	5	4	4	5	5	<b>23</b>
57	4	4	4	5	5	<b>22</b>
58	4	4	4	5	5	<b>22</b>
59	5	5	5	5	4	<b>24</b>
60	5	5	4	4	5	<b>23</b>
61	4	3	5	5	5	<b>22</b>
62	5	5	4	4	5	<b>23</b>
63	4	5	4	5	4	<b>22</b>
64	4	5	4	5	5	<b>23</b>
65	5	4	4	4	5	<b>22</b>
66	4	5	5	4	5	<b>23</b>
67	5	5	5	4	4	<b>23</b>
68	5	5	4	5	5	<b>24</b>
69	5	4	4	5	5	<b>23</b>
70	5	5	5	5	5	<b>25</b>
71	4	4	5	5	5	<b>23</b>
72	4	4	5	4	5	<b>22</b>
73	3	4	4	3	4	<b>18</b>
74	4	3	5	2	5	<b>19</b>
75	5	5	5	4	5	<b>24</b>
76	4	4	4	3	4	<b>19</b>

77	3	4	5	3	4	19
78	3	3	4	4	5	19
79	5	5	5	4	4	23
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	5	5	5	23
82	5	5	4	4	4	22
83	5	5	5	5	4	24
84	4	5	5	4	4	22
85	4	4	4	5	4	21
86	4	3	5	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	3	4	3	18
89	5	5	4	3	5	22
90	4	4	4	4	4	20
91	5	5	5	4	4	23

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.372**	-.017	.265*	.173	.568**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.875	.011	.101	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.372**	1	.120	.204	.142	.601**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.258	.053	.178	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	-.017	.120	1	.308**	.312**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.875	.258		.003	.003	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.265*	.204	.308**	1	.331**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.011	.053	.003		.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.173	.142	.312**	.331**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.101	.178	.003	.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.568**	.601**	.545**	.658**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91

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

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.304**	.447**	.370**	.260*	.155	.391**	.458**	.372**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001	<.001	.013	.142	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	.304**	1	.383**	.418**	.126	.470**	.219*	.235*	.325**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.003		<.001	<.001	.233	<.001	.037	.025	.002	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	.447**	.383**	1	.339**	.357**	.096	.352**	.443**	.366**	.664**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.001	<.001	.364	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	.370**	.418**	.339**	1	.275**	.272**	.492**	.253*	.372**	.668**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001		.008	.009	<.001	.015	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	.260*	.126	.357**	.275**	1	.252*	.313**	.343**	.203	.559**
	Sig. (2-tailed)	.013	.233	<.001	.008		.016	.002	<.001	.053	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.155	.470**	.096	.272**	.252*	1	.232*	.195	.224*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.142	<.001	.364	.009	.016		.027	.064	.033	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.391**	.219*	.352**	.492**	.313**	.232*	1	.432**	.328**	.658**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.037	<.001	<.001	.002	.027		<.001	.002	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.8	Pearson Correlation	.458**	.235*	.443**	.253*	.343**	.195	.432**	1	.439**	.687**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.025	<.001	.015	<.001	.064	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.9	Pearson Correlation	.372**	.325**	.366**	.372**	.203	.224*	.328**	.439**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	.053	.033	.002	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.679**	.600**	.664**	.668**	.559**	.490**	.658**	.687**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.555**	.186	.301**	.283**	.730**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.078	.004	.007	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
Y.2	Pearson Correlation	.555**	1	.136	.174	.070	.611**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.199	.100	.512	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
Y.3	Pearson Correlation	.186	.136	1	.202	.366**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.078	.199		.055	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
Y.4	Pearson Correlation	.301**	.174	.202	1	.379**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.004	.100	.055		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91
Y.5	Pearson Correlation	.283**	.070	.366**	.379**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.007	.512	<.001	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.730**	.611**	.572**	.662**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91

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

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	91	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	5

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18,01	2,300	,518	,526
Y.2	18,04	2,576	,350	,611
Y.3	17,99	2,700	,317	,625
Y.4	17,99	2,389	,389	,594
Y.5	17,86	2,613	,413	,583

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Exclude	0	,0
	d <sup>a</sup>		
	Total	91	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	9

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

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	34,84	11,206	,550	,783
X2.P2	34,54	12,007	,476	,793
X2.P3	34,59	11,844	,561	,783
X2.P4	34,82	11,480	,547	,784
X2.P5	34,73	12,001	,410	,802
X2.P6	34,76	12,696	,361	,805
X2.P7	34,65	11,831	,552	,784
X2.P8	34,66	11,138	,558	,782
X2.P9	34,68	11,531	,521	,787

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Exclude	0	,0
	d <sup>a</sup>		
	Total	91	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,581	5

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

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	17,27	3,468	,308	,542
X1.P2	17,37	3,281	,313	,540
X1.P3	17,18	3,547	,284	,553
X1.P4	17,29	3,273	,444	,476
X1.P5	17,66	2,827	,368	,513

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SPIRITUAL QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561 <sup>a</sup>	,314	,299	1,59057

a. Predictors: (Constant), SPIRITUAL QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,050	2	51,025	20,169	,000 <sup>b</sup>
	Residual	222,631	88	2,530		
	Total	324,681	90			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), SPIRITUAL QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,113	2,194		4,154	,000
	EMOTIONAL QUOTIENT	,410	,080	,465	5,152	,000
	SPIRITUAL QUOTIENT	,114	,045	,229	2,535	,013

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

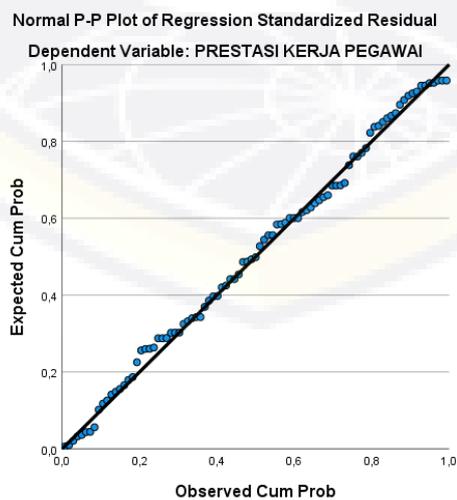
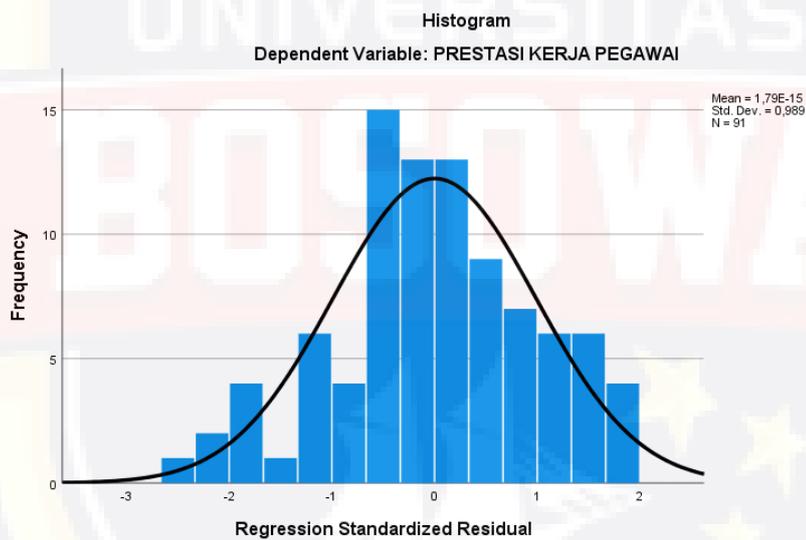
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					EMOTIONAL QUOTIENT	SPIRITUAL QUOTIENT
1	1	2,989	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	19,988	,00	,63	,58
	3	,004	27,862	1,00	,37	,42

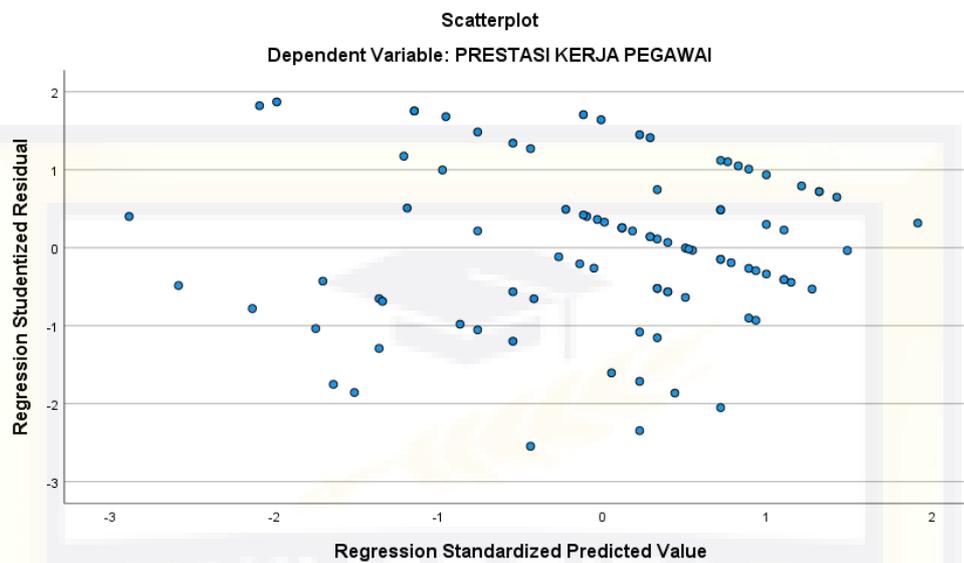
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,4013	24,5113	22,4725	1,06484	91
Std. Predicted Value	-2,884	1,915	,000	1,000	91
Standard Error of Predicted Value	,169	,731	,271	,100	91
Adjusted Predicted Value	19,3208	24,4828	22,4610	1,08346	91
Residual	-4,00242	2,75355	,00000	1,57279	91
Std. Residual	-2,516	1,731	,000	,989	91
Stud. Residual	-2,546	1,870	,003	1,009	91
Deleted Residual	-4,09783	3,35022	,01152	1,63829	91
Stud. Deleted Residual	-2,630	1,898	,002	1,019	91
Mahal. Distance	,022	18,045	1,978	2,689	91
Cook's Distance	,000	,313	,014	,037	91
Centered Leverage Value	,000	,201	,022	,030	91

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		91	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,57279359	
Most Extreme Differences	Absolute	,056	
	Positive	,043	
	Negative	-,056	
Test Statistic		,056	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,694	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,682
		Upper Bound	,706

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

**Distribusi Nilai  $t_{tabel}$   
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 8, T Tabel Untuk Alpha  $\alpha$  5% t

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75

BUSUWA

