

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL
TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN
KARYAWAN PADA PT KARYA
PUTRA SURYA GEMILANG
MAKASSAR**

Diajukan Oleh
Checelya Allolayuk
4518013146



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional
Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sistem Penggajian
Karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang
Makassar

Nama Mahasiswa : Checelya Allolayuk

Stambuk/NIM : 4518013146

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Tempat Penelitian : PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA Adil Setiawan, A.Md.Kom., SE., M.Si., Ak., CA

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

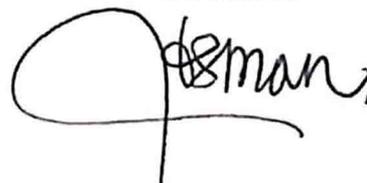
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Akuntansi



Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA

Tanggal Pengesahan:

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa Makassar dengan mengambil Judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sistem Penggajian Karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar”.

Penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Yohanis Allolayuk, S.Pd dan Ibu Dorce Rusen yang telah memberikan dukungan doa yang tiada henti serta dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.
2. Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E.,M.Si.,S.H.,M.H
4. Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, S.E., M.M.
5. Ketua Jurusan Akuntansi Bapak Dr. Firman Menne, S.E.,M.Si.,Ak.CA. yang juga sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi motivasi kepada penulis.
6. Pembimbing 2 Bapak Adil Setiawan, A.Md.,Kom.,S.E.,M.Si.,Ak.,CA yang selalu memberi bantuan literature serta masukan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Seluruh dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta kepada para staf yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi.
8. Direktur Utama serta semua karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar yang telah banyak mendukung dan memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Makassar, September 2020

Checelya Allolayuk

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Checelya Allolayuk
NIM : 4518013146
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional
Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sistem Penggajian
Karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang
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 di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya ilmiah 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 ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, September 2020



Checelya Allolayuk

The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence towards Employee Salary-Giving System at PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

By:

Checelya Allolayuk

Department of Accountancy Faculty of Economics

Bosowa University

ABSTRACT

CHECELYA A.2020.Thesis. The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence towards Employee Salary-Giving System at PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar advised by Dr. Firman Menne, S.E., M.Si.,Ak.,CA and Adil Setiawan, A.Md.Kom., S.E., M.Si.,Ak.,CA.

This research aims to know the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence towards employee salary-giving system at PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar,

The object of the research was PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar. The method of analyzing data used was Multiple Linear Regression. This research used quantitative method and the data were collected by using questionnaires.

The result of the research shows that by partially the intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence influence positively and significantly towards employee salary-giving system. Meanwhile, by simultaneously the intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence have influence significantly towards employee salary-giving system. Emotional intelligence was the most dominant variable in influencing employee salary-giving system.

Keywords: *Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence and Salary-Giving System*

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sistem Penggajian Karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar
Oleh:

CHECELYA ALLOLAYUK

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

CHECELYA A.2020.Skripsi.Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sistem Penggajian Karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar dibimbing oleh Dr. Firman Menne, S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan Adil Setiawan, A.Md.Kom.,S.E.,M.Si.,Ak.,CA.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar.

Objek penelitian ini adalah PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar. Alat analisis yang digunakan yaitu model analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penggajian karyawan. Sementara itu, secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar. Kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi sistem penggajian karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Sistem Penggajian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
PENYATAAN KEORSINILAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual	7
2.1.2 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	9
2.1.3 Pengertian Kecerdasan Spiritual	11
2.1.4 Pengertian Sistem Akuntansi.....	15
2.1.5 Pengertian Gaji dan Upah	16
2.2 Kerangka Pikir.....	20
2.3 Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22

3.1	Daerah dan Waktu Penelitian.....	22
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	22
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	22
3.4	Metode Analisis Data	23
3.4.1	Uji Kualitas Data	23
3.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	24
3.4.3	Uji Regresi Linear Berganda	26
3.4.4	Uji Hipotesis	27
3.4.5	Uji Koefisien Determinasi	28
3.5	Defenisi Operasional	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	30
4.1.1	Sejarah Singkat PT Karya Putra Surya Gemilang	30
4.1.2	Visi dan Misi.....	31
4.1.3	Struktur Organisasi	31
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	32
4.2	Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban Penelitian	37
4.2.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	37
4.2.2	Karakteristik Responden Penelitian.....	37
4.2.3	Distribusi Jawaban Responden	40
4.3	Analisis Data dan Pembahasan.....	47
4.3.1	Hasil Uji Analisis Data	47
4.3.2	Ringkasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V	PENUTUP	65
5.1	Kesimpulan.....	65

5.2 Saran..... 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	20
4.1	Struktur Organisasi PT Karya Putra Surya Gemilang	32
4.2	Hasil Grafik Scatterplot	54
4.3	Hasil Uji Normalitas (Scatterplot)	55
4.4	Hasil Uji Normalitas (Histogram)	56



DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
4.1	Distribusi Jawaban Penelitian	37
4.2	Jenis Kelamin Responden	38
4.3	Usia Responden	38
4.4	Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	39
4.5	Pengalaman Kerja Responden	39
4.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Intelektual	40
4.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional	42
4.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Spiritual	44
4.9	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sistem Penggajian Karyawan	45
4.10	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual	48
4.11	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	48
4.12	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual	49
4.13	Hasil Uji Validitas Sistem Penggajian Karyawan	50
4.14	Hasil Uji Reliabilitas	51
4.15	Hasil Uji Multikolinieritas	52
4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Uji Glejser	53
4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
4.18	Hasil Uji t	59
4.19	Hasil Uji f (Anova)	62
4.20	Hasil Uji f (Model Summary)	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Tindakan yang biasa dilakukan oleh suatu perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya adalah dengan memberikan gaji atau upah. Gaji memberikan peranan yang penting dalam sebuah perusahaan karena gaji merupakan suatu faktor pendorong dalam kinerja karyawan perusahaan dimana diketahui bahwa kinerja yang bagus bisa menunjang produktivitas perusahaan.

Setiap karyawan berhak atas gaji atau upah setiap bulannya. Ada beberapa komponen yang harus ada dalam penyusunan gaji diantaranya adalah gaji pokok, tunjangan, potongan, dan uang lembur. Para karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan atau ketidakwajaran dalam hal gaji dan sering komplain mengenai ketidakselarasan antara komponen penerimaan gaji dengan gaji yang diterima. Agar upah dapat diterima sesuai dengan hak karyawan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik. Salah satu bentuk sistem yang harus diterapkan adalah adanya sistem penggajian untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Sistem penggajian merupakan fungsi penting yang menjadi tanggungjawab manajemen sumber daya manusia karena gaji merupakan kembalian finansial yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi terhadap perusahaan. Sistem administrasi penggajian merupakan

proses yang menentukan tingkat penggajian karyawan, memantau, atau mengawasi, mengembangkan serta mengendalikan gaji karyawan.

Perkembangan sistem informasi dan teknologi dalam penggajian karyawan ternyata masih belum bisa mengatasi problema bagi karyawan yang masih saja merasakan adanya ketidakwajaran dalam jumlah gaji yang di terima. Dalam hal ini, kecanggihan sistem juga harus didukung oleh kecerdasan penggunanya. Daya pikir yang baik berhubungan dengan kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan.

Kecerdasan adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pemikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berfikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, dan belajar. Kecerdasan yang tertanam dalam diri seseorang secara alami ialah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar, serta memecahkan masalah. Terdapat perbedaan tuntutan pekerjaan bagi karyawan untuk mengimplementasikan kemampuan intelektualnya. Semakin rumit pekerjaan yang diemban maka karyawan tersebut tentu harus memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi. Semakin banyak tuntutan informasi dalam suatu pekerjaan, maka semakin banyak kecerdasan intelektual yang diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Kecerdasan emosional memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas yang bertujuan menghasilkan kinerja yang baik. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan

inteligensi, menjaga keselarasan emosi, dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi pada manusia yang dilingkupi seluruh kecerdasan yang ada pada manusia termasuk kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap perilaku dan kegiatan termasuk dalam pekerjaan sehingga memang kecerdasan spiritual ini juga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan khususnya dalam mengelolah sistem penggajian karena dengan demikian karyawan akan menunjukkan sikap dan rasa tanggungjawab sesuai dengan amanah yang telah diberikan dalam pekerjaan.

PT Karya Putra Surya Gemilang adalah salah satu perusahaan *outsourcing* (alih daya) yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan-perusahaan yang telah bekerja sama sebelumnya. Dalam sistem penggajian, karyawan *outsourcing* dibayar oleh perusahaan penyedia jasa dalam hal ini PT Karya Putra Surya Gemilang yang kemudian nantinya akan menagih bayaran pada perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* tersebut.

Gaji para karyawan *outsourcing* biasanya akan dipotong beberapa persen untuk perusahaan penyedia jasa. Hal pemotongan gaji inilah yang seringkali menjadi polemik bagi para karyawan karena perusahaan belum sepenuhnya bersikap transparan terhadap seberapa besar gaji yang dipotong oleh pihak penyedia jasa dalam hal ini PT Karya Putra Surya Gemilang.

Dalam sistem penggajian para karyawan sering mengalami pembagian gaji yang salah jumlah sehingga tidak jarang gaji yang telah diterima oleh

karyawan di debet kembali akibat kesalahan pada pengelolaan gaji yang dilakukan oleh pihak penyedia jasa. Hal ini dapat menimbulkan pertanyaan bahwa apakah gaji para karyawan *outsourcing* dikelola dengan baik dan benar serta apakah pihak pengelola gaji melakukan sistem penggajian sesuai dengan *job desk* para karyawan *outsourcing*.

Penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang perlu dikelola oleh pihak yang memiliki komponen-komponen kecerdasan yang cukup baik berhubung karena jumlah karyawan yang tidak sedikit yakni sekitar 120 karyawan *outsourcing* yang menggantungkan hidup pada gaji yang diterima setiap bulannya.

Dari berbagai penjelasan di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sistem Penggajian Karyawan Pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar?
- c. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi Perusahaan/Instansi

Diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap sistem penggajian karyawan, serta diharapkan dapat memberi gambaran mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa depan terkait dengan penggajian karyawan.

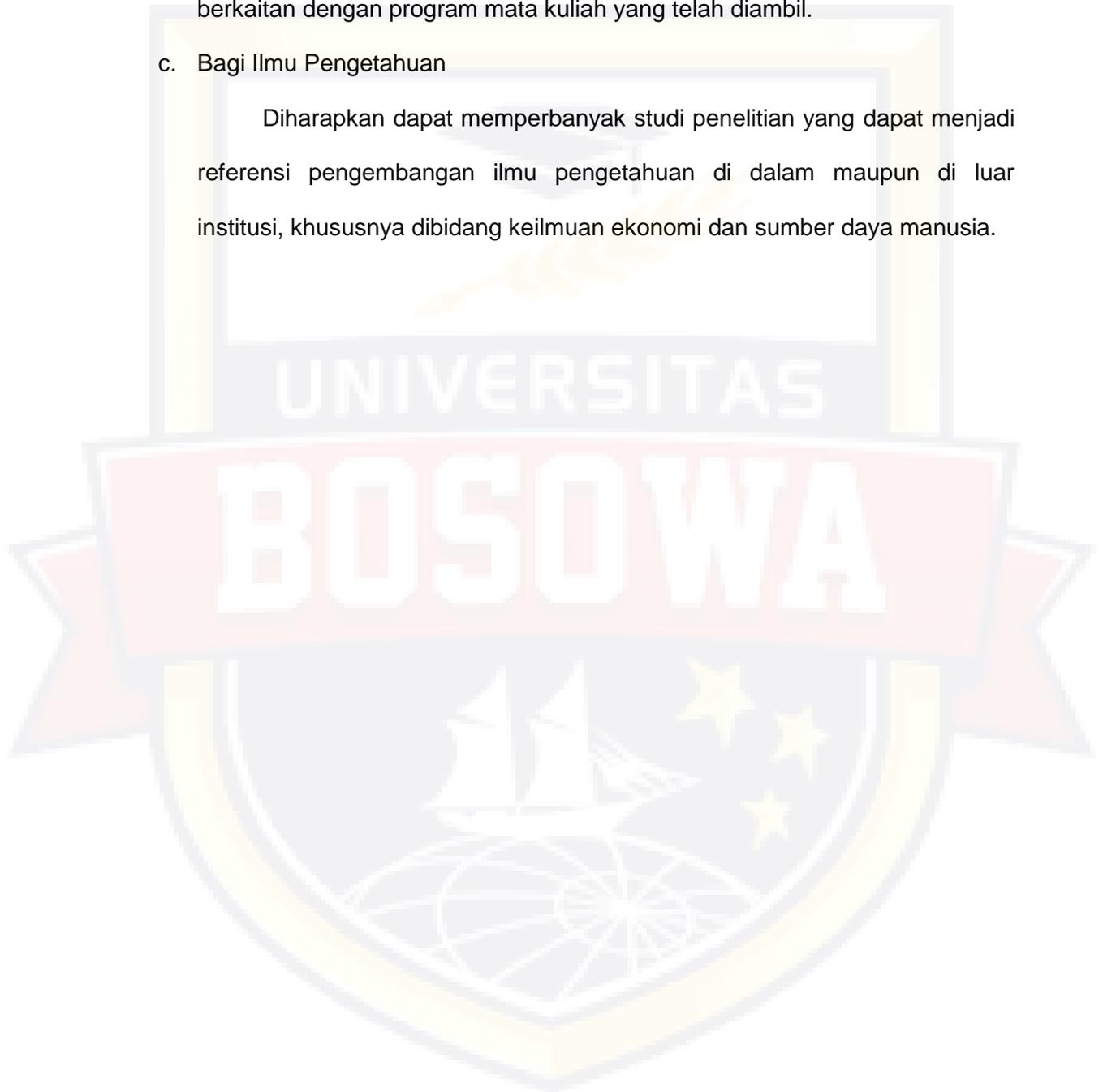
- b. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap sistem penggajian karyawan dan mampu memberikan sumbangsi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang sumber daya

manusia serta untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan menunjukkan kompetensi peneliti dalam membuat penelitian yang berkaitan dengan program mata kuliah yang telah diambil.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat memperbanyak studi penelitian yang dapat menjadi referensi pengembangan ilmu pengetahuan di dalam maupun di luar institusi, khususnya dibidang keilmuan ekonomi dan sumber daya manusia.



BAB II

TUNJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Secara umum, kecerdasan intelektual merujuk pada potensi yang dimiliki oleh individu untuk mempelajari sesuatu lewat alat-alat berpikir. Kecerdasan dapat dinilai dari kemampuan verbal dan logika berpikir seseorang. Menurut Misbach (2008) “kecerdasan intelektual/intelegensi adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional”.

Menurut Wechler (2001) mengemukakan bahwa “intelektual atau intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif”.

Menurut Robbins (2001), kecerdasan intelektual dibagi menjadi tujuh dimensi yaitu:

- a. Kecerdasan angka yaitu kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat
- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar
- c. Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
- d. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen

- f. Visualisasi spasial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan dirubah
- g. Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Walaupun IQ adalah tolak ukur dari kepintaran seseorang, namun IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan. IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan secara keseluruhan. Untuk itu, seseorang yang memiliki IQ tinggi belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi diperlukan juga adanya kecerdasan lain yang mendukung.

Faktor-faktor yang mendorong kecerdasan intelektual diantaranya ialah:

Ngalim Purwanto (2007:55-56) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu pembawaan, kematangan organ tubuh, pembentukan dari lingkungan, minat dan pembawaan yang khas serta kebebasan memilih metode dalam memecahkan masalah.

- a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita.

- b. Kematangan

Tiap orang dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak

tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karena soal tersebut masih terlampau sukar baginya. Organ tubuh dan fungsi jiwanya belum matang untuk memecahkan masalah itu. Kematangan erat hubungannya dengan umur.

c. Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Pembentukan ada dua macam yaitu yang disengaja seperti yang dilakukan di sekolah dan tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

d. Minat dan pembawaan yang khas

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

e. Kebebasan

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

2.1.2 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menentukan karakter individu, terutama dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Beberapa ahli mengemukakan definisi tentang kecerdasan emosional yaitu:

Menurut Goleman dalam Nurita (2012):

Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.”

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein (2007) dalam Efendi dan Susanto (2013): *“Emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions.”* Pendapat ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010) “Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan”.

Menurut Ahmadi (2009) “Perasaan (Emosi) ialah suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengan peristiwa mengenal dan bersifat subjektif”. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam masyarakat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

- a. Faktor yang bersifat bawaan genetik. Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada beberapa bentuk temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung

mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

- b. Faktor yang berasal dari lingkungan kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi, serta bagaimana membaca dan mengungkap harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan istri.

2.1.3 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual merupakan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu.

Menurut Danah Zohar (2012):

Kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan tertinggi yang memadukan kedua bentuk kecerdasan sebelumnya, yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual dinilai sebagai kecerdasan yang tertinggi karena erat kaitannya dengan kesadaran orang untuk bisa memaknai segala sesuatu dan merupakan jalan untuk bisa merasakan kebahagiaan.

Wahyudi Siswanto (2012) menjelaskan bahwa “kecerdasan spiritual secara terminologi adalah kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan

masalah-masalah makna dan nilai, menempatkan tindakan atau suatu jalan hidup dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang dibangun dari dua kecerdasan, yakni intelektual dan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah orang yang bisa memecahkan permasalahan tidak hanya menggunakan rasio dan emosi saja, namun mereka menghubungkan dengan makna kehidupan secara spiritual. Kecerdasan spiritual yang tumbuh sejak dini akan menjadi kekuatan untuk menjadikan anak yang berani karena keyakinan kepada Tuhan, optimis, dan melakukan kebajikan secara terus menerus.

Ada sembilan tanda orang yang mempunyai kecerdasan spiritual, yakni sebagai berikut:

a. Kemampuan Bersikap Fleksibel

Orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan sikap hidupnya yang fleksibel atau bisa luwes dalam menghadapi persoalan. Orang yang fleksibel semacam ini lebih mudah menyesuaikan diri dalam berbagai macam situasi dan kondisi. Orang yang fleksibel juga tidak mau dalam memaksakan kehendak dan tak jarang tampak mudah mengalah dengan orang lain.

b. Tingkat Kesadaran Tinggi

Orang yang mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi berarti mengenal dengan baik siapa dirinya. Orang yang demikian lebih mudah mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan keadaan, termasuk dalam mengendalikan emosi. Dalam menghadapi persoalan hidup yang semakin kompleks, tingkat kesadaran yang tinggi ini sangat penting sekali.

c. Kemampuan Menghadapi Penderitaan

Pada umumnya, manusia ketika dihadapkan dengan penderitaan, akan mengeluh, kesal, marah atau bahkan putus asa. Akan tetapi, orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang baik akan mempunyai kemampuan dalam menghadapi penderitaan dengan baik. Kemampuan menghadapi penderitaan ini didapatkan karena seseorang mempunyai kesadaran bahwa penderitaan ini terjadi sesungguhnya untuk membangun dirinya agar menjadi manusia yang lebih kuat.

d. Kemampuan Menghadapi Rasa Takut

Dalam menghadapi rasa takut ini, tidak sedikit dari manusia yang dijangkiti oleh rasa khawatir yang berlebihan bahkan berkepanjangan. Padahal hal yang ditakutkan itu belum tentu terjadi.

e. Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai

Tanda orang yang mempunyai kecerdasan spiritual adalah hidupnya berkualitas karena diilhami oleh visi dan nilai. Visi dan nilai inilah hal yang termasuk bernilai mahal dalam kehidupan seseorang. Tidak jarang seseorang mudah terpengaruh oleh bujuk rayu karena memang tidak mempunyai visi dan nilai, atau mempunyai visi dan nilai namun tidak mampu berpegangan kuat.

f. Enggan Menyebabkan Kerugian yang Tidak Perlu

Orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang baik akan enggan bila keputusan atau langkah-langkah yang diambilnya bisa menyebabkan kerugian yang tidak perlu. Hal ini bisa terjadi karena ia bisa berfikir lebih selektif dalam mempertimbangkan berbagai hal. Inilah yang sering disebut dalam ilmu manajemen sebagai langkah yang efektif.

g. Cenderung Melihat Keterkaitan Berbagai Hal

Agar keputusan dan langkah yang diambil oleh seseorang dapat mendekati keberhasilan, diperlukan kemampuan dalam melihat keterkaitan dalam berbagai hal. Agar hal yang sedang dipertimbangkan itu menghasilkan kebaikan, sangat perlu melihat keterkaitan antara berbagai hal dalam sebuah masalah. Akan tetapi, tidak semua orang mempunyai kecenderungan untuk melihat keterkaitan berbagai hal dari sebuah kejadian yang sedang dihadapinya. Hanya orang-orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang mampu melakukannya. Dengan demikian, orang tersebut tampak lebih matang dan berkualitas di berbagai hal dalam kehidupannya.

h. Cenderung Bertanya “Mengapa” atau “Bagaimana Jika”

Pertanyaan “mengapa” atau “bagaimana jika” ini penting agar seseorang tidak terjebak dalam satu masalah. Hal ini juga penting agar seseorang mempunyai kemungkinan sebagai jalan keluar dalam menghadapi suatu masalah dan bisa merencanakan tujuan dengan baik demi mencapai sebuah keberhasilan.

i. Pemimpin yang Penuh Pengabdian dan Bertanggung Jawab

Orang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi akan bisa menjadi pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab. Dalam konteks keindonesiaan, rasanya seperti mimpi untuk mempunyai pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab. Banyak orang berebutan agar dipilih menjadi pemimpin, namun masih dipertanyakan bila kelak ia bisa menjadi pemimpin yang penuh pengabdian.

Faktor-faktor yang dapat membuat seseorang terhambat secara spiritual:

- a. Karena yang bersangkutan tidak mengembangkan beberapa bagian dari dirinya sama sekali.
- b. Telah mengembangkan beberapa bagian namun tidak proposional atau dengan cara yang salah (destruktif).
- c. Adanya pertentangan atau buruknya hubungan antara bagian dengan bagian

2.1.4 Pengertian Sistem Akuntansi

Sistem akuntansi sangat diperlukan oleh perusahaan dan tidak terlepas dari prosedur prosedur yang saling berkaitan yang satu dengan yang lainnya untuk menghasilkan informasi yang tepat, sehingga operasi perusahaan bisa berjalan dengan baik. Sistem akuntansi yang disusun oleh setiap perusahaan akan berbeda dengan perusahaan lainnya, tergantung dengan kebutuhan serta luas atau tidaknya ruang lingkup operasi perusahaan. Sebelum membahas terlebih dahulu definisi sistem akuntansi, penulis akan membahas terlebih dahulu mengenai defisiisi sistem dan prosedur yang merupakan komponen penyusunan suatu sistem akutansi. Berikut ini merupakan definisi sistem menurut para ahli antara lain:

Baridwan (2008) mengatakan bahwa:

Sistem adalah suatu kerangka dan prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun dengan suatu skema yang menyeluruh untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan, sedangkan prosedur adalah suatu urutan-urutan pekerjaan klerikal, biasanya melibatkan beberapakan orang dalam suatu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap taransaksi-transaksi perusahaan yang terjadi.

Pengertian sistem akuntansi itu sendiri menurut beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Mulyadi (2013), yaitu "sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan

informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan”.

Menurut Stettler seperti yang telah diterjemahkan oleh Baridwan (2007) mendefinisikan sebagai berikut:

Sistem akuntansi adalah formulir-formulir, catatan-catatan, prosedur-prosedur dan alat-alat untuk mengelola data mengenai usaha suatu kesatuan ekonomis dan tujuan untuk menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan-laporan yang diperlukan oleh manajemen untuk mengawasi usahanya dan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan seperti pemegang saham, kreditur dan lembaga-lembaga pemerintahan untuk menilai hasil operasi.

Suatu sistem dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun tujuan dari sistem akuntansi adalah:

- a. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan baru.
- b. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasinya.
- c. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (reability) informasi akuntansi, dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
- d. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

2.1.5 Pengertian Gaji dan Upah

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam perusahaan. Jasa yang diberikan oleh tenaga kerja diberi imbalan oleh perusahaan melalui gaji dan upah baik setiap bulan, minggu, maupun hari.

Pengertian gaji dan upah menurut Mulyadi (2013) adalah sebagai berikut:

Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan. Sedangkan upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh), upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaji dan upah adalah suatu pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan maupun karyawan pelaksana yang dibayarkan tetap pada tiap bulannya untuk gaji, sedangkan upah akan dibayarkan per hari, per minggu ataupun sesuai dengan hasil kerja yang dikerjakan.

Terdapat beberapa fungsi yang terkait dalam pencatatan dan pemberian gaji dan upah karyawan. Fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Kepegawaian Fungsi kepegawaian ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan, memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan gaji dan upah karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan.
- b. Fungsi Pencatat Waktu Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan.
- c. Fungsi Pembuat Daftar Gaji dan Upah Fungsi ini bertanggungjawab untuk membuat daftar gaji dan upah yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji dan upah.
- d. Fungsi Akuntansi Dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, fungsi akuntansi bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji dan upah karyawan (misalnya utang gaji dan upah karyawan, utang pajak, utang dana pensiun).
- e. Fungsi Keuangan Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan upah dan menguangkan cek tersebut ke bank.

Dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi merupakan formulir yang digunakan untuk merekam data atas terjadinya suatu transaksi penggajian ataupun pengupahan. Dokumen tersebut dibagi menjadi beberapa macam antara lain yaitu:

a. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah

Dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat yang bersangkutan dengan karyawan, seperti surat keputusan pengangkatan karyawan baru, pemberhentian sementara dari kerja (skorsing), pemindahan/mutasi dan lain-lain. Tembusan dokumen dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuatan daftar gaji dan upah.

b. Kartu Jam Hadir

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

c. Kartu Jam Kerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan.

d. Daftar Gaji dan Upah

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi dengan pemotongan berupa PPH 21, utang karyawan, dan sebagainya.

e. Rekap Daftar Gaji dan Rekap Daftar Upah

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang di buat berdasarkan daftar gaji dan upah.

f. Surat Pernyataan Gaji dan Upah

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan.

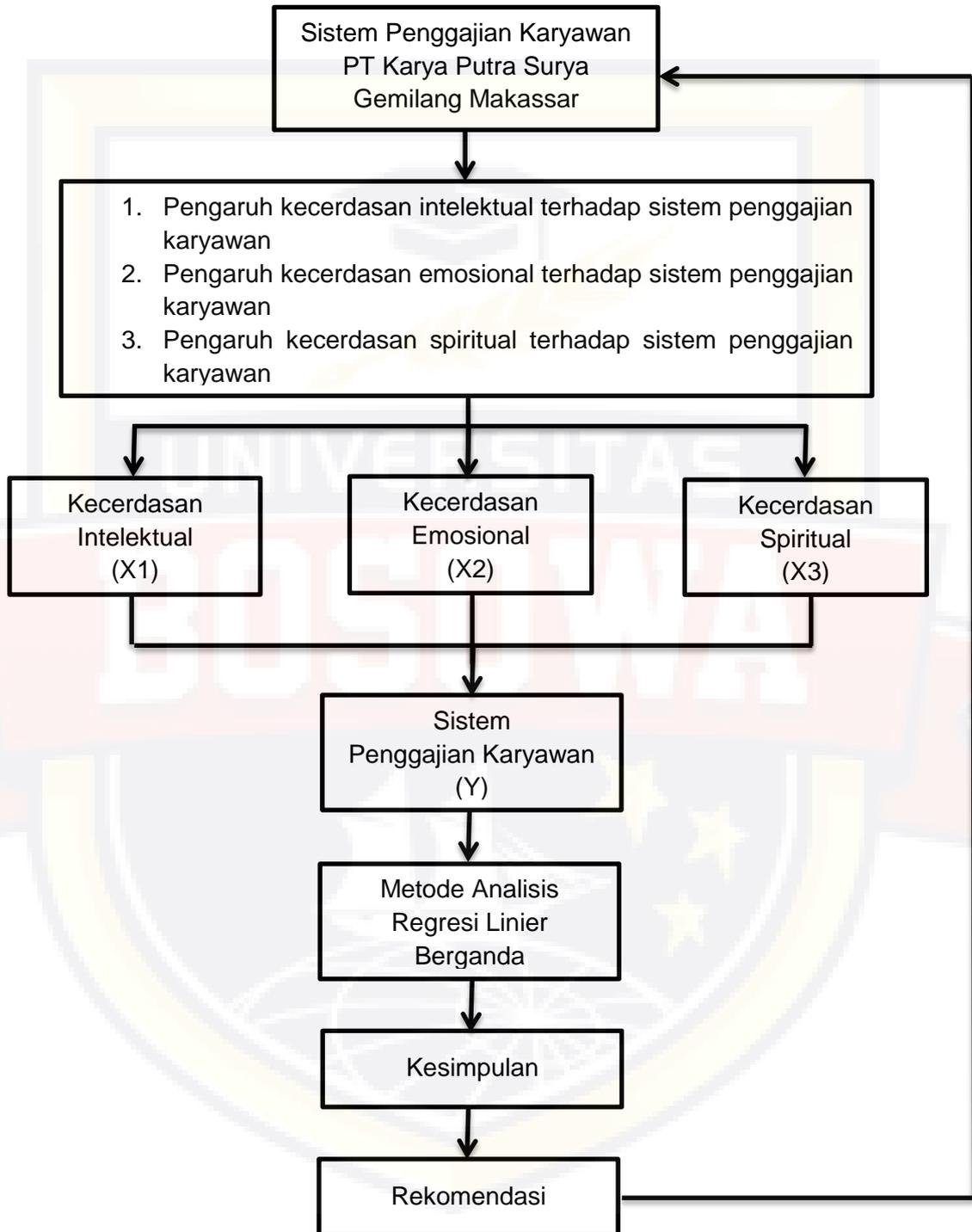
g. Amplop Gaji dan Upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setia karyawan dalam amplop gaji dan upah

h. Bukti Kas Keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

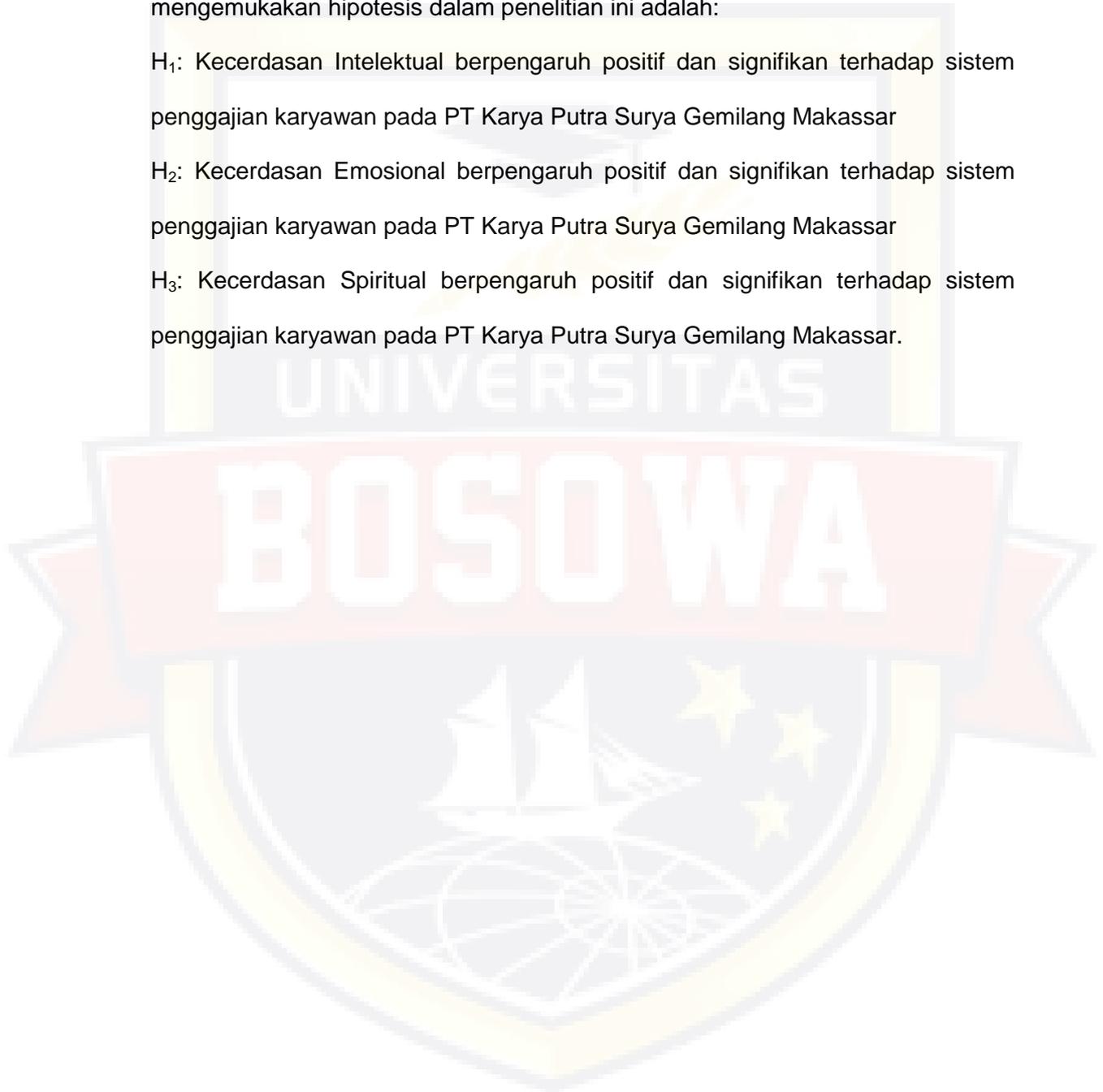
2.3 Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian dan kerangka pikir diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

H₃: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar yang beralamat di Jalan Adiyaksa No. 9C Kecamatan Panakkukang Makassar dan dilaksanakan selama 2 bulan, yaitu dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan melalui bahan-bahan kepustakaan berupa buku, literatur, jurnal, dan laporan-laporan penelitian yang ada hubungannya dengan topik yang diteliti.
- b. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu kunjungan yang dilakukan dengan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian lapangan menggunakan metode observasi dan wawancara.
- c. Kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau bukan dalam bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan mengadakan wawancara pada perusahaan sebagai objek penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari luar perusahaan berupa buku-buku atau dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

3.4 Metode Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2013:3). Pengelolaan dan analisis data dilakukan dengan bantuan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23.

3.4.1 Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan $alpha$ 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:53).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linier berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik, meliputi:

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (arena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, namun pada penelitian ini peneliti melakukan uji glejser dan *scatterplot*. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak untuk residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah. Gejala heteroskedastisitas juga ditunjukkan apabila hasil dari uji glejser $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya. Sedangkan uji *scatterplot*, deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk bola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati. Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-plot. Jika data (titik) menyebar menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak

menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Metode lain untuk menguji normalitas data adalah dengan grafik histogram. Dinyatakan data berdistribusi normal jika membentuk lonceng sempurna, tidak condong ke kanan maupun ke kiri.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (periode sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi pada individu atau kelompok yang sama atau pada periode berikutnya.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW).

3.4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (variabel independen) terhadap sistem penggajian karyawan (variabel dependen) maka digunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Sistem Penggajian

a = Konstanta Regresi Berganda

X₁ = Variabel Kecerdasan Intelektual

X₂ = Variabel Kecerdasan Emosional

X₃ = Variabel Kecerdasan Spiritual

b₁ = Koefisien Regresi Kecerdasan Intelektual

b₂ = Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional

b₃ = Koefisien Regresi Kecerdasan Spiritual

e = Koefisien Error

3.4.4 Uji Hopotesis

a. Uji signifikansi parameter individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen. Jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan).

b. Uji Signifikansi Stimultan (Uji F)

Uji sttistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas

yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (*alpha*) sebesar 5% (0,05). Jika nilai *probability* F lebih besar dari *alpha* 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan spiritual (X_3) terhadap kinerja (Y).

3.4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5 Defenisi Operasional

a. Pengertian kecerdasan

Kecerdasan berasal dari kata cerdas yang berarti pintar atau cerdas, cepat tanggap dalam menghadapi masalah, dan cepat mengerti jika mendengar keterangan. Kecerdasan adalah kesempurnaan perkembangan akal budi. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dalam hal ini adalah masalah yang menuntut kemampuan pikiran. Kecerdasan dapat didefinisikan menjadi dua, yaitu kecerdasan kuantitatif dan kecerdasan kualitatif. Secara kuantitatif, kecerdasan adalah proses belajar untuk

memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, sedangkan secara kualitatif, kecerdasan suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelolah informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya

b. Pengertian Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji adalah sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian gaji karyawan secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berikut penjelasannya:

- a. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah sistem penggajian karyawan (Y)
- b. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kecerdasan Spiritual (X3).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Karya Putra Surya Gemilang

PT Karya Putra Surya Gemilang didirikan oleh Karuna Budhiwati Dharma berdasarkan akta notaris Jakarta sejak 24 Januari 1990 dan telah resmi beroperasi di kantor pusat Jakarta dan pada tahun 2009 PT KPSG cabang Makassar resmi beroperasi tepatnya di Jl. Adhyaksa Lama No. 9 C Kecamatan Panakkukang dan memiliki 5 anak perusahaan yaitu PT Andalan Anak Bangsa, PT Divika, Titan Grup, PT Kgs , dan PT Pacifica.

PT Karya Putra Surya Gemilang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *business service* yaitu suatu lembaga berbadan hukum atau bagian dari lembaga hukum yang memberikan layanan pengembangan bisnis dalam rangka meningkatkan kinerja UKM. Lembaga tersebut bukan lembaga keuangan serta dapat memperoleh *fee* dari jasa layanannya dan salah satu pilar bisnisnya yaitu *Human Resource Services*. Divisi *Human Resource Services* memiliki cakupan layanan yaitu *Talent Sourcing Services*, *Recruitment Process Services*, dan *Manpower Process Services*.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penempatan tenaga kerja dengan pengalaman lebih dari 20 tahun, PT Karya Putra Surya Gemilang kini masuk ke dunia *headhunter* dan *executive search*. Klien yang bekerjasama yakni bank-bank pemerintah, bank-bank swasta terbesar di Indonesia, perusahaan-perusahaan asuransi besar, perusahaan multinasional, media cetak, IT, pertambangan dan lain sebagainya.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi partner andalan dalam menyediakan layanan pendukung untuk mencapai pertumbuhan bisnis anda.

b. Misi

Memberikan layanan yang prima dan profesional melalui pengembangan sumber daya manusia dan teknologi untuk mendukung pencapaian sasaran bisnis anda.

4.1.3 Struktur Organisasi

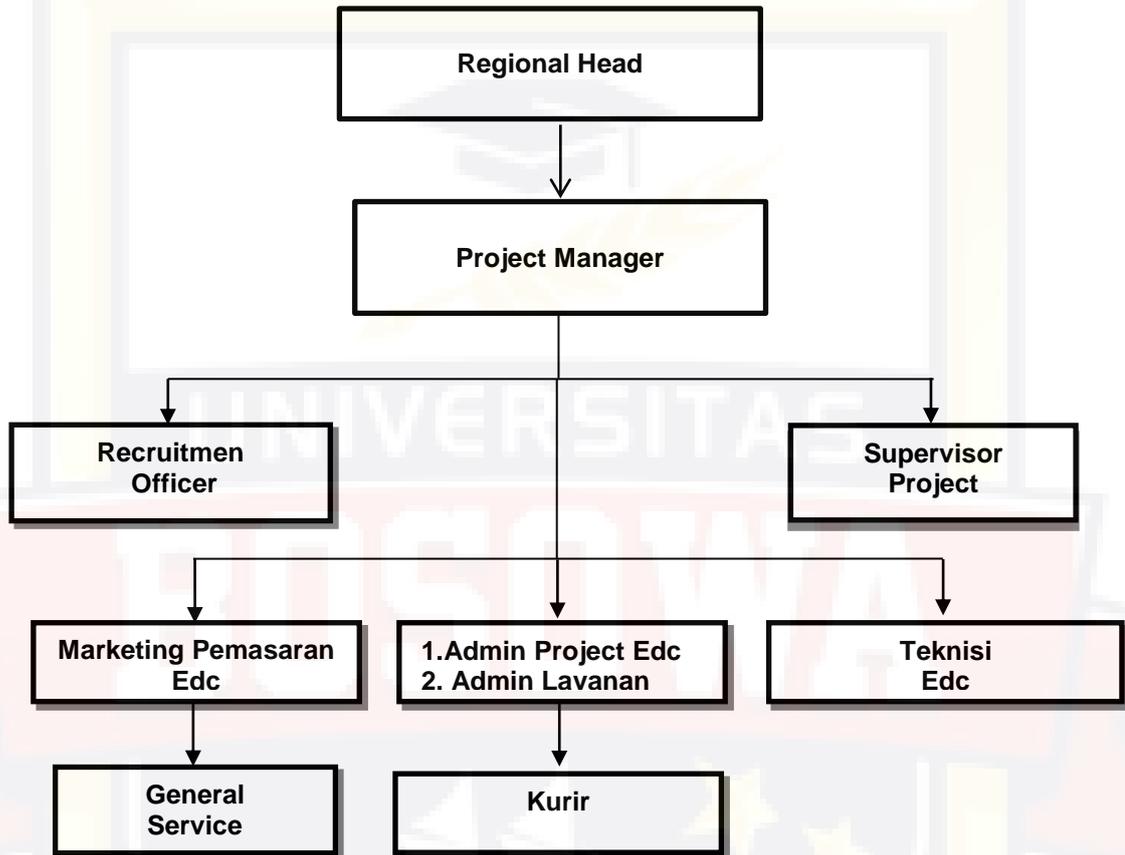
Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Asas atau prinsip yang harus diperhatikan dalam menyusun struktur organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Azas Koordinasi adanya jenjang kekuasaan dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b. Azas Fungsional adanya pembedaan berbagai macam jenis tugas dalam organisasi, sehingga tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing orang dan masing-masing bagian dapat ditetapkan dengan jelas.
- c. Azas Kontrol adanya pembagian fungsi ke dalam tanggung jawab bagian-bagian yang mempunyai kedudukan yang independen dalam melaksanakan fungsi operasional, penyimpanan dan pencatatan.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat melalui struktur organisasi atau susunan organisasi yang ada pada PT Karya Putra Surya Gemilang yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Karya Putra Surya Gemilang



Sumber: PT Karya Putra Surya Gemilang

4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Memperjelas batasan-batasan tugas dan tanggung jawab masing-masing personil yang merupakan anggota dari organisasi perusahaan. Untuk lebih jelasnya, pembagian tugas dari struktur organisasi pada PT Karya Putra Surya Gemilang cabang Makassar diuraikan sebagai berikut:

1. *Regional head*

- a. Memimpin dan mengawasi seluruh pelaksanaan kegiatan kerja dan ketentuan kebijaksanaan lain yang telah disepakati.

b. Mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertinggi dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kegiatan pra operasional.

c. Bertanggung jawab dalam permasalahan gaji karyawan

Memimpin pelaksanaan dalam 3 cabang yang ada di Indonesia seperti Sulawesi, Surabaya, dan Yogyakarta.

2. *Project manager*

a. Memastikan project itu dapat berjalan dengan lancar

b. Memastikan tiap laporan yang telah di kerjakan teknisi itu mencapai target perbulan

c. Mengontrol pelaksanaan proyek yang ada di wilayah makassar

d. Bertanggung jawab dalam sistem penggajian karyawan untuk wilayah Makassar

e. Mengontrol perkembangan petty cash

f. Membuat laporan tahunan

g. Membuat laporan bulanan

h. Membuat perjanjian kerja waktu tertentu

i. Pengambil keputusan untuk pelaksanaan perpanjangan kontrak karyawan.

3. *Recruitment Officer*

a. Proses mencari, menemukan, mengajak dan untuk melakukan pelmaran berkas para pencari kerja

b. Memantau perkembangan tes grafis bagi peserta tes

c. Memantau perkembangan tes psikotes online bagi peserta tes

d. Mengirim laporan hasil ujian para peserta tes ke Jakarta

e. Ikut serta dalam job fair

f. Membuat surat tugas

- g. Membuat absen mingguan para karyawan
 - h. Scan foto pelamar setelah hasil tes selesai
 - i. Membuat laporan bulanan perkembangan perusahaan ke Jakarta
 - j. Melaporkan laporan bulanan ke Disnaker
 - k. Mengikuti sosialisasi jika ada panggilan dari Disnaker
4. *Supervisor Project*
- a. Mengontrol pelaksanaan operasional proyek
 - b. Melaksanakan kegiatan operasional proyek
 - c. Merencanakan penggunaan peralatan kantor dan mengontrol para admin project serta teknisi dalam menjalankan tugasnya
 - d. Melaporkan laporan harian kepada project manager dan regional head
 - e. Mengontrol mesin Edc yang beredar di Makassar
 - f. Pengambil keputusan project baru untuk wilayah Makassar
 - g. Pemimpin rapat jika project manager tidak ada di tempat
 - h. Membuat perintah lembur
 - i. Membuat surat tanda terima
 - j. Membuat laporan bulanan
5. Pemasaran
- a. Melakukan kunjungan ke merchant
 - b. Membuat laporan harian hasil kunjungan
 - c. Membuat laporan bulanan
 - d. Membuat laporan tahunan
 - e. Membuat kupon nonton bersama untuk para merchant
 - f. Mengirim laporan ke teknisi jika ada mesin edc yang rusak
 - g. Membuat program diskon bagi para merchant

- h. Membuat program cicilan 0% bagi merchant yang membutuhkan
- i. Menawarkan produk-produk bank seperti kartu kredit, *payment link*, dan Qris

6. Teknisi EDC

- a. Melakukan kunjungan ke mesin merchant BCA jika kertas termal telah habis
- b. Melakukan kunjungan ke merchant BCA jika mesin ada yang mau diganti atau diperbaiki
- c. Melakukan kunjungan keluar daerah jika ada pemasangan mesin baru EDC BCA
- d. Melakukan kunjungan tiap hari ke merchant sesuai dengan wilayah teknisi tersebut untuk mencari laporan proaktif dan *job order*
- e. Membuat laporan harian lalu mengumpulkan ke bagian admin
- f. *Breafing* tiap bulan ke kantor BCA

7. Admin project :

- a. Menginput laporan harian yang telah teknisi kerjakan
- b. Mengontrol mesin EDC BCA yang beredar di merchant sekitar Makassar
- c. Menyediakan mesin EDC bagi teknisi yang membutuhkan untuk para merchant sekitar
- d. Mengirimkan laporan harian ke pusat (Jakarta)
- e. Mengontrol persediaan stock kertas hvs untuk teknisi
- f. Mengeprint tanda terima
- g. Menelepon merchant yang bermasalah
- h. Mengontrol permasalahan mesin EDC untuk merchant

8. General services:

- a. Memberikan layanan antar unit kerja sehingga aktivitas pekerjaan unit-unit fungsional dapat berjalan dengan lancar
- b. Mengontrol mini bar perusahaan
- c. Membuat surat tugas karyawan jika persediaan menipis
- d. Mengontrol peralatan kerja perusahaan
- e. Membuat surat tugas
- f. Membuat laporan bulanan pelamar yang memasukkan berkas
- g. Scan surat perjanjian kerja waktu tertentu
- h. Mengirim barang di pengiriman pandu Logistik

9. Admin Layanan

- a. Menelpon teknisi jika ada pekerjaan yang urgent
- b. Membantu teknisi jika ada pameran untuk pemasangan mesin
- c. Menelpon merchant jika ada permasalahan mesin
- d. Membuat laporan bulanan

10. Kurir

- a. Mengantar surat ke Bank BRI, Bank BCA, Bank Sinar Mas, Bank BNI jika ada dokumen atau invoice yang ingin di antar
- b. Melakukan kunjungan ke rumah nasabah

4.2 Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban Penelitian

4.2.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada sebagian karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang yang berjumlah 50 orang, dimana sebagian karyawan tersebut merupakan sampel pada penelitian ini. Adapun rincian tentang kuesioner yang dibagikan, peneliti menyajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuesioner yang dibagikan	50	100%
2	Jumlah kuesioner yang kembali	50	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
4	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
5	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	50	100%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan kuesioner yang telah disebarakan kepada sampel responden adalah sebanyak 50 kuesioner. Tingkat pengembalian dari kuesioner tersebut adalah 100% yang berarti seluruh kuesioner telah kembali dan dapat diolah dengan baik.

4.2.2 Karakteristik Responden Penelitian

Responden adalah sebagian karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang yang berjumlah 50 orang. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja diperusahaan.

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	20	40%
Wanita	30	60%
Jumlah	50	100%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau sekitar 40% responden berjenis kelamin pria dan sisanya 30 orang atau sekitar 60% responden berjenis kelamin wanita. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin wanita.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	40	80%
31-40 tahun	7	14%
>40 tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden mayoritas berusia 21-30 tahun sebanyak 40 orang (80%), 7 orang (14%) berusia 31-40 tahun, dan sisanya 3 orang (6%) berusia >40 tahun. Rata-rata responden yaitu berusia 21-40 tahun dimana usia tersebut merupakan usia yang produktif dan ideal.

c. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Tabel 4.4 berikut merupakan hasil uji deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA (Sederajat)	3	6%
D3	3	6%
S1	40	80%
S2	4	8%
Jumlah	50	100%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 40 orang (80%) adalah lulusan S1, 4 orang (8%) lulusan S2, 3 orang (6%) lulusan D3, dan 3 orang (6%) adalah lulusan SMA (sederajat).

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.5 berikut menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja

Tabel 4.5
Pengalaman Kerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-3 tahun	35	70%
4-6 tahun	10	20%
>6 tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar memiliki pengalaman kerja antara 1-3

tahun sebanyak 35 orang (70%), disusul dengan responden dengan pengalaman kerja antara 3-6 tahun sebanyak 10 orang, dan sisahnya 5 orang bekerja di perusahaan lebih dari 6 tahun. Hal ini terjadi karena perusahaan ini merupakan perusahaan outsourcing yang memiliki kontrak kerja maksimal 3 tahun bagi pegawai biasa dan hanya memiliki sedikit pegawai tetap.

4.2.3 Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Intelektual

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Intelektual (X_1)

No	Pernyataan	Persentase (%)					Total (%)
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	
1	Sistem penggajian/fitur payroll dikelola dengan benar	2,0	4,0	30,0	40,0	24,0	100,0
2	Perhitungan gaji pokok sesuai	2,0	2,0	12,0	60,0	24,0	100,0
3	Perhitungan tunjangan sesuai	2,0	4,0	26,0	48,0	20,0	100,0
4	Potongan pajak yang dibebankan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku mengenai PPH 21	-	4,0	32,0	36,0	28,0	100,0

5	Penerimaan gaji sesuai dengan tanggungjawab dalam perusahaan	-	-	10,0	30,0	60,0	100,0
6	Pekerjaan lembur di bayarkan sesuai dengan perhitungan waktu lembur	4,0	10,0	60,0	10,0	16,0	100,0
7	Gaji yang diterima sesuai dengan frekuensi jam kerja	2,0	2,0	34,0	50,0	12,0	100,0
8	Jika muncul permasalahan gaji dapat diselesaikan dengan cepat	4,0	6,0	20,0	50,0	20,0	100,0
Jumlah		16,0	32,0	224,0	324,0	204,0	800,0
Rata-rata		2,0	4,0	28,0	40,5	25,5	100,0

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa dari 8 butir pernyataan, mayoritas responden menjawab “setuju” dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 2. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa perhitungan gaji pokok karyawan PT KPSG selalu sesuai dan tidak mengalami kesalahan sehingga terlihat bahwa kecerdasan intelektual pihak pengelola gaji berpengaruh terhadap penerimaan gaji karyawan.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X₂)

No	Pernyataan	Persentase (%)					Total (%)
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	
1	Karyawan menerima gaji tepat waktu	-	2,0	36,0	42,0	20,0	100,0
2	Slip gaji di terima setiap bulan	8,0	10,0	70,0	12,0	-	100,0
3	Aturan penggajian selalu di taati	4,0	16,0	48,0	16,0	16,0	100,0
4	Karyawan memperoleh jawaban yang memuaskan jika bertanya perihal gaji	2,0	12,0	58,0	24,0	4,0	100,0
5	Karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	-	2,0	14,0	24,0	60,0	100,0
6	Karyawan diberi bonus jika mencapai target yang ditentukan perusahaan	42,0	30,0	26,0	2,0	-	100,0
7	Karyawan diberi tunjangan hari raya	-	-	4,0	6,0	80,0	100,0
8	Karyawan diberi tunjangan hari tua			20,0	36,0	44,0	100,0

9	Pihak manajemen aktif memantau kinerja karyawan	6,0	6,0	64,0	12,0	12,0	100,0
10	Karyawan selalu melaporkan atau bertanya perihal gaji dengan komunikasi yang baik tanpa hambatan yang berarti	-	6,0	18,0	36,0	40,0	100,0
11	Pihak manager divisi dapat menjalin komunikasi dengan baik dengan karyawan lain terutama jika berdiskusi perihal gaji	2	2	20	52	24	100,0
Jumlah		64,0	86,0	378,0	262,0	300,0	1,100
Rata-rata		5,81	7,81	34,36	23,82	27,27	100,0

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pada tabel 4.7 di atas, terlihat bahwa dari 11 butir pernyataan mayoritas karyawan menjawab “ragu-ragu” dengan persentase 34,36%. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan nomor 2 yang mayoritas responden menjawab “ragu-ragu” sebesar 70%. Ini menunjukkan bahwa indikator tentang konsistensi pihak pengelolah gaji dalam mengirimkan slip gaji setiap bulan masih kurang. Sedangkan dalam butir nomor 7 banyak pula responden yang menjawab “sangat setuju” pada indikator penerimaan tunjangan hari raya yang rutin setiap tahun. Dari fenomena yang ditemukan di atas dapat disimpulkan bahwa pihak pengelolah gaji perlu konsisten dalam segala hal perihan gaji dan tidak terpaku pada satu hal saja agar karyawan lain merasa puas dan lebih semangat dalam melaksanakan kinerja masing-masing.

c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Spiritual

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Spiritual (X₃)

No	Pernyataan	Persentase (%)					Total (%)
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	
1	Gaji yang diterima tidak pernah dikurangi tanpa sepengetahuan karyawan	-	-	8,0	24,0	68,0	100,0
2	Gaji yang diterima tidak pernah ditambah tanpa sepengetahuan karyawan	4,0	12,0	26,0	24,0	34,0	100,0
3	Potongan gaji dipaparkan secara terbuka pada slip gaji	4,0	4,0	38,0	40,0	14,0	100,0
4	Karyawan yang bertanya perihal ketidakcocokan dengan gaji yang diterima, selalu di beri jawaban yang terbuka	8,0	12,0	54,0	16,0	10,0	100,0
5	Tidak ada hal yang ditutup tutupi perihal gaji	2,0	6,0	32,0	44,0	16,0	100,0
6	Perusahaan konsisten terhadap hal yang telah dijanjikan kepada karyawan dalam hal gaji	-	8,0	34,0	42,0	16,0	100,0
7	Kritik yang diberikan mengenai permasalahan gaji selalu diterima dengan baik oleh pihak yang bersangkutan	8,0	12,0	12,0	12,0	6,0	100,0
8	Pihak pengelola gaji karyawan benar-benar melakukan	2,0	2,0	20,0	56,0	20,0	100,0

	tugasnya sesuai dengan prinsip nilai agama yang dianut						
9	Nilai kejujuran selalu ditekankan dalam operasional penggajian PT KPSG	2,0	4,0	18,0	56,0	20,0	100,0
Jumlah		30,0	60,0	242,0	314,0	204,0	900,0
Rata-rata		3,33	7,0	27,0	35,0	23,0	100,0

(Sumber: Data primer yang diolah)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memilih jawaban positif untuk butir pernyataan nomor 8 dan 9 yang mengandung unsur agama dan kejujuran. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yakni 56%. Hal tersebut berarti nilai spiritual sangat penting dalam sebuah pekerjaan khususnya yang berhubungan dengan keuangan. Dengan demikian karyawan akan lebih saling mempercayai dan tidak saling meragukan satu sama lain sehingga kinerja akan terus berjalan dengan baik dan mencapai tujuan serta harapan perusahaan.

d. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sistem Penggajian Karyawan

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sistem Penggajian Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Persentase (%)					Total (%)
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	
1	Setiap transaksi pembayaran gaji selalu dicatat ke dalam buku jurnal	6,0	4,0	46,0	26,0	18,0	100,0

2	Perhitungan gaji di cek kembali oleh petugas yang berwenang sebelum dilakukan pembayaran	2,0	4,0	20,0	42,0	32,0	100,0
3	Pencatatan transaksi pembayaran gaji ke dalam buku jurnal didukung oleh bukti-bukti transaksi yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang	4,0	8,0	50,0	18,0	20,0	100,0
4	Rincian gaji dirancang untuk memudahkan pencatatan semua informasi yang diperlukan	-	4,0	34,0	36,0	26,0	100,0
5	Setiap terjadi perubahan sistem informasi akuntansi gaji maka akan berpengaruh pula terhadap prosedur penggajian	2,0	6,0	24,0	36,0	32,0	100,0
6	Setiap perubahan gaji karyawan selalu berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang	-	-	14,0	30,0	56,0	100,0
7	Tidak terdapat indikasi penyelewengan yang terjadi dalam prosedur pembayaran gaji	2,0	4,0	20,0	50,0	24,0	100,0

8	PT KPSG memberikan gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)	2,0	4,0	20,0	50,0	24,0	100,0
Jumlah		18,0	34,0	228,0	288,0	232,0	800,0
Rata-rata		2,25	4,25	28,5	36,0	29,0	100,0

(Sumber: Data primer yang diolah)

Dari tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa dari 8 butir pernyataan terkait sistem pemberian gaji mayoritas karyawan menjawab “setuju” dengan persentase 36% dan pernyataan paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 7 dan 8 dengan persentase jawaban responden sebesar 50% menjawab “setuju” pada indikator sistem pemerian gaji. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan sistem penggajian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan baik oleh pemerintah maupun oleh pihak perusahaan sendiri.

4.3 Analisis Data dan Pembahasan

4.3.1 Hasil Uji Analisis Data

a. Kualitas Data

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka indikator dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kecerdasan spiritual (X_3), dan sistem penggajian karyawan (Y) dengan 50 sampel responden.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual

Item Pernyataan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
X1_1	0,000	0,967**	Valid
X1_2	0,000	0,856**	Valid
X1_3	0,000	0,912**	Valid
X1_4	0,000	0,918**	Valid
X1_5	0,000	0,843**	Valid
X1_6	0,000	0,900**	Valid
X1_7	0,000	0,909**	Valid
X1_8	0,000	0,881**	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, dilihat dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* atau r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,2732. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan indikator variabel dapat dikatakan sah atau valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item Pernyataan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
X2_1	0,000	0,809**	Valid
X2_2	0,000	0,795**	Valid
X2_3	0,000	0,871**	Valid

X2_4	0,000	0,795**	Valid
X2_5	0,000	0,851**	Valid
X2_6	0,000	0,767**	Valid
X2_7	0,000	0,727**	Valid
X2_8	0,000	0,703**	Valid
X2_9	0,000	0,772**	Valid
X2_10	0,000	0,810**	Valid
X2_11	0,000	0,815**	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki kriteria valid. Hal tersebut dapat dilihat dari keseluruhan pernyataan yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dari tabel di atas juga dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} 0,2732 yang juga dapat berarti bahwa secara keseluruhan indikator variabel pada kuesioner adalah sah atau valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual

Item Pernyataan	Sig (2-tailed)	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X3_1	0,000	0,980**	Valid
X3_2	0,000	0,654**	Valid
X3_3	0,000	0,660**	Valid
X3_4	0,000	0,646**	Valid
X3_5	0,000	0,690**	Valid
X3_6	0,000	0,804**	Valid

X3_7	0,000	0,786**	Valid
X3_8	0,000	0,759**	Valid
X3_9	0,000	0,854**	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah)

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki kriteria valid. Hal tersebut dapat dilihat dari keseluruhan pernyataan yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Nilai dari seluruh *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2732 yang berarti bahwa secara keseluruhan indikator variabel kecerdasan spiritual adalah sah atau valid.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Sistem Penggajian Karyawan

Item Pernyataan	Sig (2-tailed)	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Y_1	0,000	0,738**	Valid
Y_2	0,000	0,717**	Valid
Y_3	0,000	0,805**	Valid
Y_4	0,000	0,725**	Valid
Y_5	0,000	0,738**	Valid
Y_6	0,000	0,501**	Valid
Y_7	0,000	0,806**	Valid
Y_8	0,000	0,433**	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pernyataan yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selain itu juga dapat dilihat dari seluruh nilai

Pearson Correlation yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2732 yang berarti bahwa secara keseluruhan indikator variabel ini adalah sah atau valid.

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terhadap empat variabel, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Seluruh variabel telah memenuhi kriteria valid yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini adalah dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji *Cronbach Alpha* (α). Dalam mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Kecerdasan Intelektual	0,936	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,939	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,935	Reliabel
Sistem Penggajian Karyawan	0,933	Reliabel

(Sumber: data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam angket atau kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian berikutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Secara umum, nilai dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Intelektual	,173	5,767
Kecerdasan Emosional	,135	7,404
Kecerdasan Spiritual	,266	3,765

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa seluruh hasil perhitungan VIF pada setiap variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melakukan uji glejser, uji ini dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Gejala heterokedastisitas ditunjukkan apabila hasil uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heterokedastisitas dan sebaliknya.

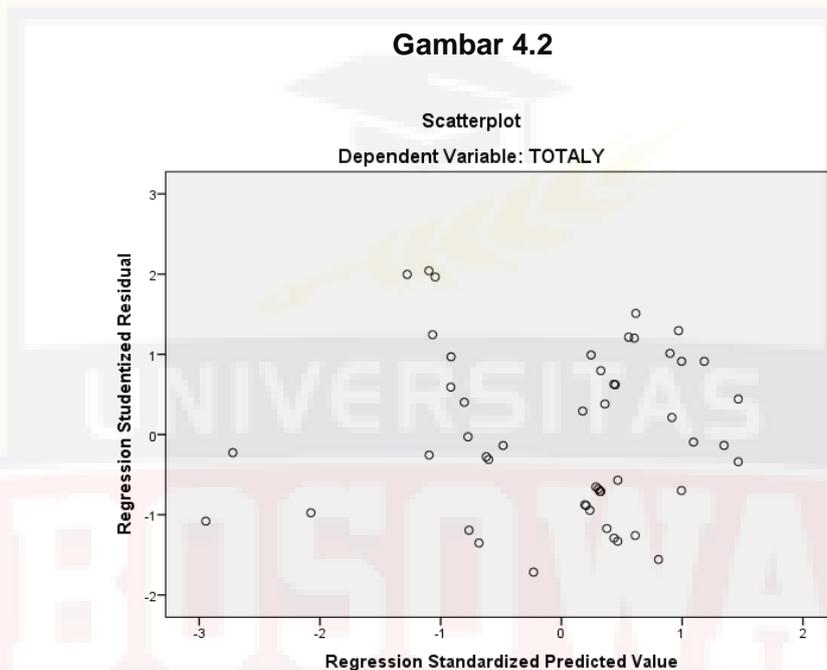
Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Uji Glejser

Model	Sig.
1 (Constant)	
Kecerdasan Intelektual	,477
Kecerdasan Emosional	,955
Kecerdasan Spiritual	,733

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat pada kolom signifikan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, yang diperlihatkan pada gambar 4.2.

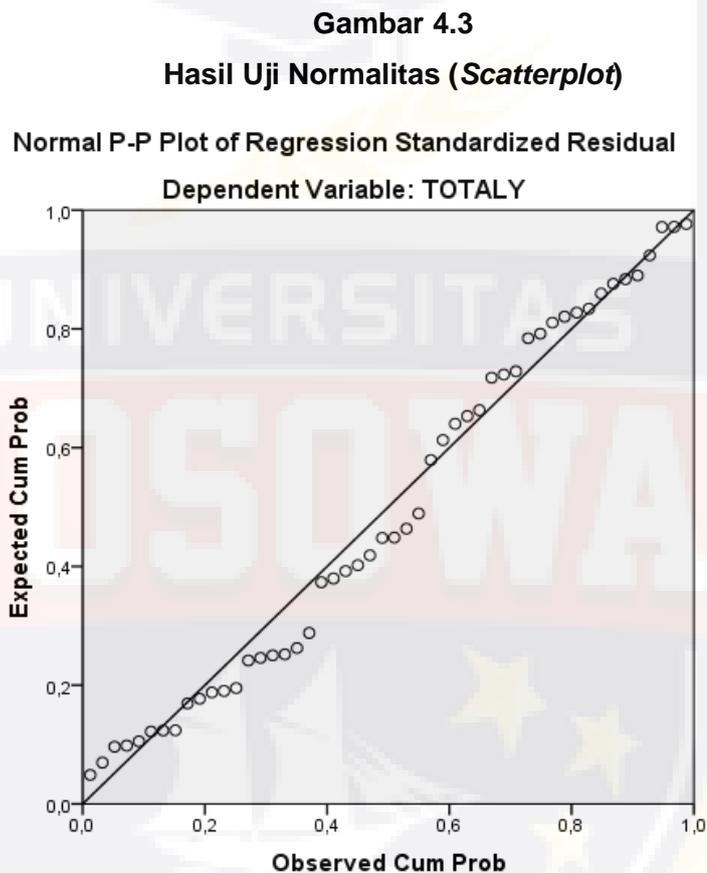


Berdasarkan gambar 4.2, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas atau tidak membentuk pola pada penyebaran data. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi sistem penggajian karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

3) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) ,menyebar menjauh dari diagonal dan tidak

mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:160). Gambar 4.3 dan 4.4 berikut menunjukkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini.



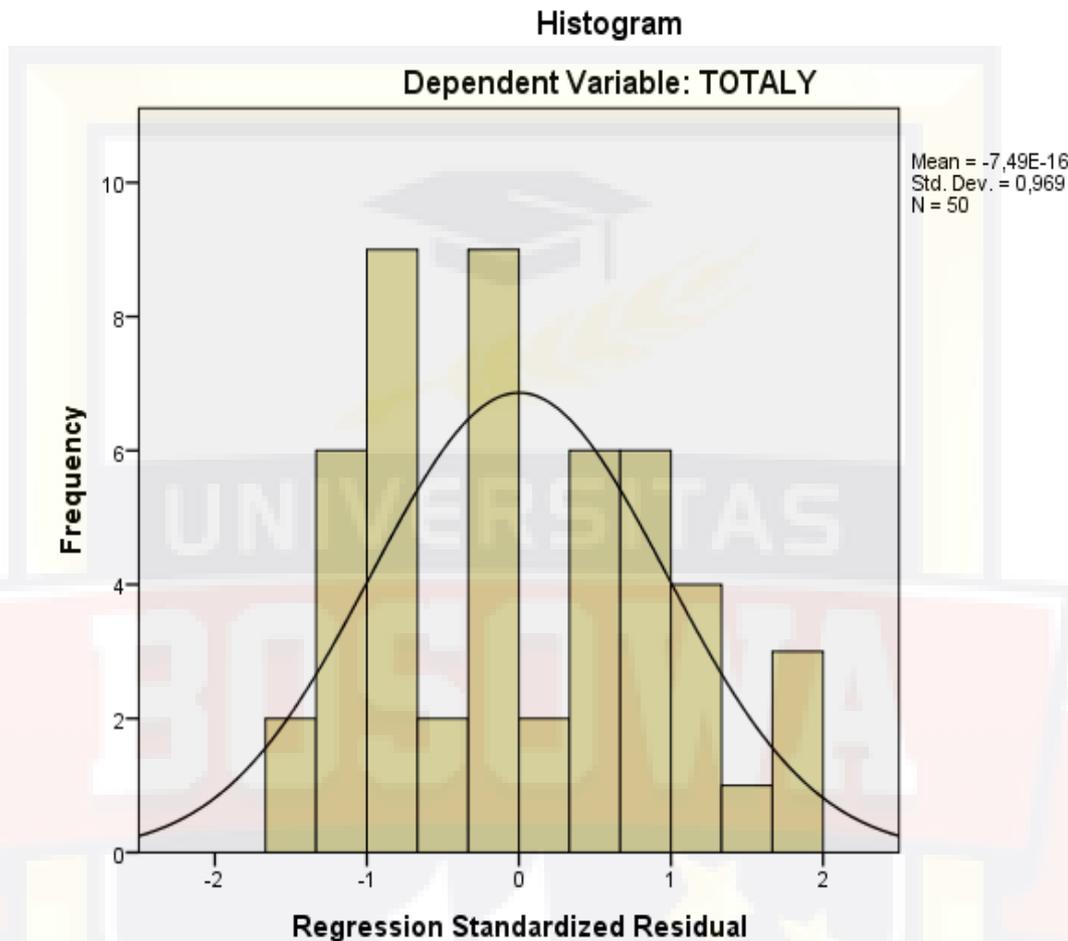
(Sumber: Data primer yang diolah)

Gambar 4.3 menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Adapun metode lain untuk menguji normalitas data adalah dengan grafik histogram. Dinyatakan data berdistribusi normal jika membentuk lonceng sempurna dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan.

Gambar 4.4

Hasil Uji Normalitas (Histogram)



(Sumber: Data primer yang diolah)

Gambar di atas menunjukkan penyebaran data mengikuti grafik batang membentuk kurva menyerupai lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik-turunkan nilainya (Sugiyono,2009:275). Dalam penelitian ini variabel yang akan

diteliti yaitu kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan spiritual (X_3).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) digunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Ket:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta regresi berganda

X_1 = Variabel Kecerdasan Intelektual

X_2 = Variabel Kecerdasan Emosional

X_3 = Variabel Kecerdasan Spiritual

b_1 = Koefisien Regresi Kecerdasan Intelektual

b_2 = Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional

b_3 = Koefisien Regresi Kecerdasan Spiritual

e = Koefisien Error

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17,464	4,065		4,296	,000
	Kecerdasan Intelektual	-,402	,193	-,297	-2,079	,043
	Kecerdasan Emosional	,364	,078	,636	4,682	,000
	Kecerdasan Spiritual	,414	,103	,498	4,009	,000

a. Dependent Variable: Sistem Penggajian

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.17, maka diperoleh hasil model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,464 + (-0,402 X_1 + 0,364 X_2 + 0,414 X_3) + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 17,464. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dianggap konstan, maka sistem penggajian akan konstan sebesar 17,464 satuan. Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan tersebut merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Angka koefisien regresi -0,402 menyatakan bahwa setiap variabel kecerdasan intelektual (X_1) bertambah 1% akan mempengaruhi turunnya kinerja sistem penggajian karyawan (Y) sebesar 0,402. Nilai angka koefisien regresi 0,364 menyatakan bahwa setiap penambahan

1% nilai variabel kecerdasan emosional (X_2) akan meningkatkan kinerja dalam sistem penggajian karyawan sebesar 0,364. Demikian pula angka koefisien regresi 0,414 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel kecerdasan spiritual (X_3) akan meningkatkan kinerja sistem penggajian karyawan (Y) sebesar 0,414.

d. Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai *probability t* lebih dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2011:98).

Tabel berikut merupakan hasil *output* uji t yang diolah menggunakan SPSS.

Tabel 4.18

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,464	4,065		4,296	,000
Kecerdasan Intelektual	-,402	,193	-,297	-2,079	,043
Kecerdasan Emosional	,364	,078	,636	4,682	,000
Kecerdasan Spiritual	,414	,103	,498	4,009	,000

a. Dependent Variable: Sistem Penggajian
(Sumber: Data primer yang diolah)

Dilihat dari output SPSS pada tabel 4.18, tabel *coefficient* pada uji t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diperoleh dari tabel t dengan perhitungan *degree of freedom* (df) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= n-k-1 \\ &= 50-3-1 \\ &= 50-4 \\ &= 46 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel independen

Setelah diketahui nilai $df=46$, maka selanjutnya dilihat pada tabel statistik tingkat signifikansi 0,05 sehingga nilai t_{tabel} yang di dapat adalah sebesar 2,01290. Berikut ini merupakan pembahasan dari uji parsial antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surga Gemilang Makassar.

Hipotesis 1: Kecerdasan Intelektual terhadap Sistem Peggajian Karyawan

$H_{01} : \beta \neq 0$ Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

Hasil uji t untuk kecerdasan intelektual (X_1) terhadap sistem penggajian karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043, nilai ini lebih kecil dari 0,050 ($0,043 < 0,050$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,0790 > 2,01290$) maka dapat disimpulkan bahwa aspek kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang.

Hipotesis 2: Kecerdasan Emosional terhadap Sistem Peggajian Karyawan

$H_{0_2} : \beta \neq 0$ Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

Hasil uji t untuk kecerdasan emosional (X_2) terhadap sistem penggajian karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,682 > 2,01290$) maka dapat disimpulkan bahwa aspek kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang.

Hipotesis 3: Kecerdasan Spiritual terhadap Sistem Peggajian Karyawan

$H_{0_3} : \beta \neq 0$ Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar

Hasil uji t untuk kecerdasan spiritual (X_3) terhadap sistem penggajian karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,009 > 2,01290$) maka dapat disimpulkan bahwa aspek kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang.

2) Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Pada uji f menunjukkan bahwa apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai probability f lebih kecil dari 0,05 dan memiliki f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka model regresi dalam penelitian ini layak dan berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghizali 2011:98). Hasil uji koefisien signifikansi stimultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah:

Tabel 4.19
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,722	3	176,907	30,426	,000 ^b
	Residual	267,458	46	5,814		
	Total	798,180	49			

a. Dependent Variable: Sistem Penggajian

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

(Sumber: Data primer yang diolah)

Pengujian secara simultan dari variabel kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan spiritual (X_3) terhadap sistem penggajian karyawan (Y) dari tabel 4.19 diperoleh f_{hitung} sebesar 30,426, sedangkan f_{tabel} diperoleh melalui degree of freedom (df) sebagai berikut:

$$df1 = k-1 = 4-1 = 3$$

$$df2 = n-k = 50-4 = 46$$

Keterangan:

k= jumlah variabel

n= jumlah data

Selanjutnya dengan melihat tabel f maka diperoleh f_{tabel} sebesar 2,81. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($30,426 > 2,81$) dan nilai signifikansi leboh kecil dari nilai probabilitas 0,050 ($0,000 < 0,050$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan spiritual (X_3) berpengaruh terhadap sistem penggajian karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji f

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,665	,643	2,411

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefien determinasi (R^2) sebesar 0,643 sudah termasuk tinggi yaitu 64,3% variabel dependen (sistem penggajian karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual) sedangkan sisahnya 35,7% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

4.3.2 Ringkasan Hasil Penelitian

Dalam uji kualitas data, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dalam kuesiner penelitian ini dinyatakan valid dan dibuktikan dengan hasil r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,2732. Sedangkan dalam uji reliabilitas yang dilihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa semua indikator dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan

reliabel. Dalam uji asumsi klasik melalui uji multikolinieritas, diketahui bahwa hasil perhitungan VIF pada setiap variabel independen memiliki nilai $VIF < 0,10$ yang berarti bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam hasil penelitian ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditandai dengan seluruh variabel bebas memiliki signifikansi lebih besar daripada probabilitas 0,05. Dalam uji normalitas menunjukkan bahwa grafik batang membentuk kurva menyerupai lonceng sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil uji regresi linear berganda, di dapatkan hasil yakni variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 memiliki pengaruh terhadap variabel Y . Hal ini lebih diperjelas lagi dalam uji hipotesis yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan, kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan spiritual (X_3) mempengaruhi sistem penggajian karyawan (Y). Sedangkan dalam uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.643 sudah termasuk tinggi yaitu 64,3% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisahnya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar. Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar
2. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar
3. Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar
4. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Makassar.

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap perusahaan dan karyawan pada khususnya serta terhadap perkembangan sistem penggajian di dunia kerja.

Faktor yang paling berpengaruh dalam sistem penggajian karyawan sesuai dengan hasil penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Terkait dengan kecerdasan emosional, yakni bagaimana hubungan kerja dan komunikasi antara pihak pengelola gaji dengan pihak karyawan dalam menyelesaikan permasalahan terkait penggajian serta hak para karyawan. Sedangkan kecerdasan spiritual memegang peranan yang tidak kalah pentingnya dalam penelitian ini terutama pada indikator nilai kejujuran dan melaksanakan tugas sesuai prinsip perusahaan dan nilai agama yang dianut.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah kiranya sistem penggajian karyawan pada PT Karya Putra Surga Gemilang dikelola dengan lebih baik lagi, baik itu dari segi intelektual pihak pengelola gaji seperti perhitungan upah jam lembur yang kadang belum sesuai dengan yang diterima oleh karyawan, dari segi emosional yaitu pengiriman slip gaji yang masih belum rutin diterima oleh karyawan, dan dari segi spiritual yakni lebih transparansi dalam hal pemberian gaji karyawan. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana pihak pengelola gaji dan karyawan lain saling berkomunikasi dengan baik apabila ada hal yang ditanyakan mengenai nominal gaji yang diterima, tunjangan, maupun bonus. Kritik yang membangun kiranya lebih diterima dengan baik dan apabila ada permasalahan dalam penggajian juga kiranya dapat segera diselesaikan dengan cepat dan teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, (2009). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Annastasi, Anne, dan Susana Urbina, (2010). *Test Psikologi*. Jakarta: PT Indeks.
- Anwar, (2004). *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baridwan, (2008). *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Akademi Akuntansi YPKN.
- Danah Zohar. (2012). *SQ Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Mizan.
- Dwijayanti, (2009). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi, Universitas Pembangunan Veteran Yogyakarta.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, (2012). *Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Harsono, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- L. Wechler, (2001). *Everything that Rises*. Columbia: Convergences.
- Mayer, Salovey., (2010). *Positive Characters With Positive Parenting*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Menne, Firman., Yusuf Saleh, Muhammad , Agung Aziz, Muhammad, (2019). *The Influence Of Spiritual, Intelectual, and Emotional intelligence on Audit Quality*. Conference Printing 139-147.
- Misbach Yusa, (2008). *Kecerdasan Intelektual*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Mulyadi, (2013). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Ngalim Purwanto, (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah, (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Media Group.
- Patton, P (1998). *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Jakarta: Pustaka Delapatra

Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sawarjuno, T dan A.P Kadir (2003). *Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol 5, No. 1.

Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sianipar (2003). *Teknik-Teknik Analisis Manajemen*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Siregar, Syofian, (2010). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siswanto, Wahyudi, (2012). *Pengantar Teori Sastra*. Jakarta: Grasindo.

Sugiyono, (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Winarno, A dan Tri Saksono (2001). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: LAN.

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



LAMPIRAN

HASIL UJI KORELASI X1 KECERDASAN INTELEKTUAL

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,865**	,876**	,905**	,813**	,841**	,855**	,800**	,967**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,865**	1	,734**	,739**	,663**	,779**	,722**	,661**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,876**	,734**	1	,818**	,787**	,813**	,782**	,747**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,905**	,739**	,818**	1	,794**	,750**	,857**	,753**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,813**	,663**	,787**	,794**	1	,614**	,759**	,706**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,841**	,779**	,813**	,750**	,614**	1	,782**	,825**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,855**	,722**	,782**	,857**	,759**	,782**	1	,791**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,800**	,661**	,747**	,753**	,706**	,825**	,791**	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALX1	Pearson Correlation	,967**	,856**	,912**	,918**	,843**	,900**	,909**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

HASIL UJI KORELASI X2 KECERDASAN EMOSIONAL

Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,666**	,812**	,566**	,650**	,682**	,534**	,420**	,521**	,602**	,569**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,666**	1	,745**	,663**	,689**	,519**	,613**	,424**	,484**	,607**	,584**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,812**	,745**	1	,668**	,628**	,662**	,677**	,537**	,601**	,556**	,691**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,566**	,663**	,668**	1	,679**	,579**	,460**	,556**	,582**	,622**	,553**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,650**	,689**	,628**	,679**	1	,679**	,635**	,554**	,595**	,745**	,605**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,682**	,519**	,662**	,579**	,679**	1	,477**	,408**	,499**	,659**	,462**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,003	,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,534**	,613**	,677**	,460**	,635**	,477**	1	,454**	,426**	,529**	,715**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,001	,002	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,420**	,424**	,537**	,556**	,554**	,408**	,454**	1	,643**	,489**	,651**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	,000	,000	,003	,001		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	,521**	,484**	,601**	,582**	,595**	,499**	,426**	,643**	1	,599**	,683**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,602**	,607**	,556**	,622**	,745**	,659**	,529**	,489**	,599**	1	,620**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	,569**	,584**	,691**	,553**	,605**	,462**	,715**	,651**	,683**	,620**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALX2	Pearson Correlation	,809**	,795**	,871**	,795**	,851**	,767**	,727**	,703**	,772**	,810**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

HASIL UJI KORELASI Y SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,431**	,580**	,494**	,601**	,306*	,407**	,124	,738**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,000	,031	,003	,390	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,431**	1	,558**	,424**	,523**	,251	,538**	,161	,717**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,002	,000	,079	,000	,264	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,580**	,558**	1	,557**	,578**	,275	,649**	,126	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,053	,000	,382	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,494**	,424**	,557**	1	,431**	,366**	,511**	,222	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,002	,009	,000	,122	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,601**	,523**	,578**	,431**	1	,115	,521**	,155	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,426	,000	,282	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,306*	,251	,275	,366**	,115	1	,381**	,242	,501**
	Sig. (2-tailed)	,031	,079	,053	,009	,426		,006	,091	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,407**	,538**	,649**	,511**	,521**	,381**	1	,434**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,006		,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,124	,161	,126	,222	,155	,242	,434**	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	,390	,264	,382	,122	,282	,091	,002		,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALY	Pearson Correlation	,738**	,717**	,805**	,725**	,738**	,501**	,806**	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

TABEL DISTRIBUSI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

TABEL NILAI r

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

TABEL DURBIN WATSON

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564								
8	0.7629	1.3324	0.4672	1.8964						
9	0.8243	1.3199	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
10	0.8791	1.3197	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
11	0.9273	1.3241	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
12	0.9708	1.3314	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
13	1.0097	1.3404	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
14	1.0450	1.3503	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
15	1.0770	1.3605	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
16	1.1062	1.3709	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
17	1.1330	1.3812	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
18	1.1576	1.3913	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
19	1.1804	1.4012	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
20	1.2015	1.4107	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
21	1.2212	1.4200	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
22	1.2395	1.4289	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
23	1.2567	1.4375	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
24	1.2728	1.4458	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
25	1.2879	1.4537	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
26	1.3022	1.4614	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
27	1.3157	1.4688	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
28	1.3284	1.4759	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
29	1.3405	1.4828	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
30	1.3520	1.4894	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
31	1.3630	1.4957	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
32	1.3734	1.5019	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
33	1.3834	1.5078	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
34	1.3929	1.5136	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
35	1.4019	1.5191	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
36	1.4107	1.5245	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
37	1.4190	1.5297	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
38	1.4270	1.5348	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
39	1.4347	1.5396	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
40	1.4421	1.5444	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
41	1.4493	1.5490	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
42	1.4562	1.5534	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
43	1.4628	1.5577	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
44	1.4692	1.5619	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
45	1.4754	1.5660	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
46	1.4814	1.5700	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
47	1.4872	1.5739	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
48	1.4928	1.5776	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
49	1.4982	1.5813	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
50	1.5035	1.5849	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
51	1.5086	1.5884	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
52	1.5135	1.5917	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
53	1.5183	1.5951	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
54	1.5230	1.5983	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
55	1.5276	1.6014	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
56	1.5320	1.6045	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
57	1.5363	1.6075	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
58	1.5405	1.6105	1.4994	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
59	1.5446	1.6134	1.5004	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
60	1.5485	1.6162	1.5052	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
61	1.5524	1.6189	1.5099	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5144	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5189	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5232	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
65	1.5670	1.6294	1.5274	1.6599	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
66	1.5704	1.6318	1.5315	1.6601	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
67	1.5738	1.6343	1.5355	1.6621	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
68	1.5771	1.6367	1.5395	1.6640	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
69	1.5803	1.6390	1.5433	1.6660	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
70	1.5834	1.6413	1.5470	1.6678	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
			1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

TABEL DISTRIBUSI t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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